

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Komparace závislé činnosti v akciové společnosti a samostatné činnosti
Comparison of Dependent Activity in the Joint-stock Company and Independent Activity

Student: Bc. Sabina Ročková
Vedoucí diplomové práce: Ing. Alžběta Urbancová, Ph.D.

Ostrava 2016

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Sabina Ročková**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně

Téma: **Komparace závislé činnosti v akciové společnosti a samostatné činnosti**
Comparison of Dependent Activity in the Joint-stock Company
and Independent Activity

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Pracovněprávní vztahy, odměňování, zdaňování a odvody zaměstnanců
3. Právní úprava, příjmy, výdaje, odvody a zdaňování osoby samostatně výdělečně činné
4. Komparace závislé činnosti a samostatné činnosti ve vybrané akciové společnosti
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

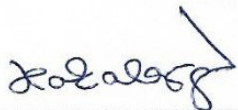
- ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady* 2015. 7. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 176 s. ISBN 978-80-7263-931-1.
- PELC, Vladimír a Petr PELECH. *Daně z příjmů s komentářem* 2015. 15. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 1056 s. ISBN 978-80-7263-943-4.
- PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2015*. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 344 s. ISBN 978-80-7263-926-9.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

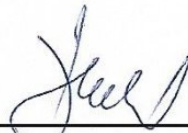
Vedoucí diplomové práce: **Ing. Alžběta Urbancová, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 22.04.2016



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně. Přílohy č. 1 – 4, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

V Ostravě 20. 4. 2016



.....
Sabina Ročková

Obsah

1 Úvod.....	6
2 Pracovněprávní vztahy, odměňování, zdaňování a odvody zaměstnanců	8
2.1 Vymezení pracovněprávních vztahů	8
2.2 Pracovní poměr	9
2.2.1 Vznik pracovního poměru	9
2.2.2 Změny pracovního poměru	10
2.2.3 Skončení pracovního poměru	12
2.2.4 Odstupné.....	14
2.3 Pracovní doba a doba odpočinku	14
2.4 Dovolená	15
2.5 Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce	17
2.6 Odměňování	18
2.6.1 Mzda.....	19
2.7 Daňové zatížení	20
2.7.1 Nezdánitelné části základu daně	21
2.7.2 Slevy na dani	21
2.7.3 Daňové zvýhodnění na vyživované dítě.....	22
2.7.4 Stanovení základu daně	23
2.7.5 Sazba daně a výpočet zálohy na daň	23
2.8 Zdravotní pojištění	24
2.9 Sociální zabezpečení, důchodové a nemocenské pojištění	25
2.10 Mzdová politika vybrané akciové společnosti	25
3 Právní úprava, příjmy, výdaje, odvody a zdaňování osoby samostatně výdělečně činné	28

3.1 Právní úprava.....	28
3.1.1 Provozování živnosti	28
3.1.2 Druhy živností	29
3.2 Příjmy ze samostatné činnosti	29
3.3 Výdaje ze samostatné činnosti	30
3.3 Daň z příjmů fyzických osob	32
3.4 Zdravotní pojištění osoby samostatně výdělečně činné	33
3.4.1 Vyměřovací základ.....	34
3.4.2 Sazby pojistného	35
3.4.3 Přehled o příjmech a výdajích	35
3.5 Sociální pojištění OSVČ	35
3.5.1 Hlavní a vedlejší činnost	36
3.5.2 Vyměřovací základ.....	37
3.5.3 Sazby pojistného	38
3.5.4 Přehled o příjmech a výdajích	38
3.6 Švarcsystém.....	39
4 Komparace závislé činnosti a samostatné činnosti ve vybrané akciové společnosti	41
4.1 Vybraná akciová společnost.....	42
4.2 Komparace závislé a samostatné činnosti v rámci tuzemského projektu.....	42
4.2.1 Charakteristika závislé činnosti.....	43
4.2.2 Zdanění a odvody závislé činnosti	44
4.2.3 Charakteristika samostatné činnosti	47
4.2.4 Zdanění a odvody samostatné činnosti.....	49
4.2.5 Komparace závislé a samostatné činnosti v tuzemsku.....	50
4.3 Komparace závislé a samostatné činnosti v rámci zahraničního projektu	55
4.3.1. Charakteristika závislé činnosti.....	55
4.3.2 Zdanění a odvody závislé činnosti	57

4.3.3 Charakteristika samostatné činnosti	60
4.3.4 Zdanění a odvody samostatné činnosti.....	62
4.3.5 Komparace závislé a samostatné činnosti v zahraničí	63
4.4 Shrnutí	67
5 Závěr.....	69
Seznam použité literatury.....	71
Seznam zkratk	74
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1 Úvod

Rozhodnutí zda začít podnikat na základě živnostenského oprávnění nebo být zaměstnán prostřednictvím pracovní smlouvy je mnohdy obtížné. Je třeba brát zřetel na související hlediska s danou činností. Zaměstnanci jsou často nespokojeni s výší mzdy, kterou dostávají a uvažují o možnosti podnikání, avšak si neuvědomují, co vše to obnáší.

Vybraná akciová společnost, v níž předmětem činnosti je dodávka komplexního řešení průmyslové automatizace pro výrobní linky a stroje se v poslední době potýká s problémem, kdy si zaměstnanci zaměstnaní v oboru elektromechanik stěžují na nízkou mzdu a uvažují o možnosti, vykonávat danou činnost na základě živnostenského oprávnění jako osoby samostatně výdělečně činné.

Diplomová práce je rozdělena do pěti kapitol včetně úvodu a závěru. Druhá a třetí kapitola bude zaměřena na dané téma z teoretického hlediska, kde bude použita metoda popisná a sběru dat, čtvrtá kapitola bude praktického zaměření, přičemž zde budou využity teoretické poznatky z předchozích kapitol s využitím metody analýzy, syntézy, dedukce a srovnání.

Cílem práce je na základě vynaložených výdajů, daňového zatížení, odvodů na zdravotní a sociální pojištění a výsledného důchodu provést komparaci závislé a samostatné činnosti a vyhodnotit, co je pro fyzické osoby, především pro zaměstnance, výhodnější.

Obsahem **druhé kapitoly** bude vymezení pracovněprávních vztahů, zdaňování, odměňování a odvody na zdravotní a sociální pojištění z pohledu závislé činnosti. Budou zde popsány práva a povinnosti jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele na základě příslušných zákonů, vyhlášek a nařízení.

Třetí kapitola bude zaměřena na podrobnou charakteristiku samostatné činnosti. Hlavním tématem této části bude právní úprava, příjmy, výdaje, zdaňování a odvody podnikající osoby.

Praktická část diplomové práce bude orientována na komparaci závislé a samostatné činnosti ve vybrané akciové společnosti v rámci dvou různých projektů s odlišným místem výkonu práce, kterým je tuzemsko a zahraničí. Předmětem srovnání bude daňové zatížení, výše odvodů na sociální a zdravotní pojištění, čisté výdělků a v neposlední řadě také výše výdajů věcně souvisejících s výkonem činnosti. Zprvu bude každá činnost v rámci jednotlivých projektů podrobně popsána a rozebrána. V přehledných tabulkách bude poukázáno na výpočet daně, pojištění a důchodu závislé a samostatné činnosti. Na základě porovnaných výsledků

bude zhodnoceno, kdo je na tom z finančního hlediska, daňového zatížení a odvedeného pojistného v lepší pozici.

2 Pracovněprávní vztahy, odměňování, zdaňování a odvody zaměstnanců

Vztahy pracovněprávními jsou vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, rovněž právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce.

2.1 Vymezení pracovněprávních vztahů

Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele, jeho jménem, dle jeho pokynů a podřízenosti zaměstnance, který pro zaměstnavatele vykonává práci osobně. Tato práce musí být vykonávána za plat, mzdu nebo odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném jimi dohodnutém místě a může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy podle **§ 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce** jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Hlavním rysem závislé činnosti je skutečnost, že není vykonávána zcela nezávisle, tzn. pod vlastním jménem, na vlastní účet a s vlastní odpovědností zaměstnance, ale naopak podle pokynů toho, kdo odměnu za vykonanou práci vyplácí (zaměstnavatel).

Zaměstnancem je osoba fyzická, která se k výkonu závislé práce zavázala v základním vztahu pracovněprávním. Zaměstnanci, kteří jsou na dílčích pozicích řízení oprávněni ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich činnost a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny jsou vedoucí zaměstnanci.

Zaměstnavatel je člověk, pro kterého se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu (*Schmied, Tryčl, 2015*).

Povinností zaměstnavatelů je zaručit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich odměňování za práci, pracovní podmínky, poskytování jiných peněžitých plnění, odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. **Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů** upravuje pojmy přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování. Rozdílné zacházení se za diskriminaci nepovažuje, pokud vyplývá

z tohoto zacházení, že je podstatným požadavkem nutným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek úměrný. Rovněž se za diskriminaci nepovažují opatření, jejichž záměrem je odůvodněno vyrovnání nebo předcházení nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby (*Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů*).

2.2 Pracovní poměr

Výběr ucházejících se osob o zaměstnání z hlediska kvalifikace, požadovaných nároků nebo určitých schopností je v působnosti zaměstnavatele. V souvislosti s jednáním před začátkem pracovního poměru, smí zaměstnavatel vyžadovat od osoby, která se uchází o zaměstnání pouze údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je povinen před uzavřením pracovní smlouvy fyzickou osobu seznámit s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za kterých má práci konat, a povinnostmi, které mají být předmětem pracovního poměru. V daných případech je povinností zaměstnavatele zajistit, aby se budoucí zaměstnanec před uzavřením smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce. Pokud by se budoucí zaměstnanec odmítl podrobit této prohlídce, bude považován za osobu zdravotně nezpůsobilou a smlouva by mohla být považována za neplatně uzavřenou (*Šubrt, 2015*).

2.2.1 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr vzniká uzavřením pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, a to minimálně ve dvou vyhotoveních a jejími náležitostmi jsou druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, den nástupu do práce. V případě, že zaměstnanec nenastoupí ve sjednaný den do zaměstnání, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel nedozví do týdne o této překážce, může od pracovní smlouvy odstoupit. Je přípustné odstoupit od pracovní smlouvy, jen pokud zaměstnanec nenastoupí do práce. Bezprostředně se vyžaduje dodržení písemné formy, jinak se k odstoupení

nepřihlíží. Obě smluvní strany musí obdržet jedno vyhotovení smlouvy. Pokud není sjednáno pravidelné místo výkonu práce z důvodu cestovních náhrad, platí, že pravidelným pracovištěm je místo uvedené v pracovní smlouvě, avšak je-li uvedených míst více než v jedné obci, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance. Zaměstnanci musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

V případě sjednání **zkušební doby**, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců po sobě jdoucích u vedoucího zaměstnance. Sjednání doby musí být nejpozději v den nástupu do zaměstnání. Není dovoleno dobu dodatečně prodlužovat, je nutné, aby byla sjednána písemně, a nesmí být delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru.

Od podepsání pracovní smlouvy obou smluvních stran, je zaměstnavatel zavázán přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu náležitě odpovídající mzdu, vytvářet předpoklad pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem. Povinností zaměstnance je dle pokynů zaměstnavatele činit osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat úkoly, které mu plynou z pracovního poměru.

Nebyla-li sjednána smluvně doba trvání pracovního poměru, je smluvna na dobu neurčitou. Je možné smluvit dobu trvání pracovního poměru **na dobu určitou** nejdéle na 3 roky ode dne vzniku poměru a je možné, aby se opakovala, nejvýše dvakrát. Za opakování je považováno rovněž i jeho prodloužení. Pokud od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynuly alespoň 3 roky, je možné se stejným zaměstnancem znovu sjednat pracovní poměr (*Šubrt, 2015*).

2.2.2 Změny pracovního poměru

Sjednaný obsah pracovní smlouvy je možné změnit jen za předpokladu, dohodnou-li se na změně zaměstnavatel i zaměstnanec. Provádět práce v jiném místě nebo jiného druhu, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v jistých případech daných § **41 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce**. Nejčastější změnou pracovních podmínek je změna sjednaného druhu práce, tu může učinit jednostranně i bez dohody o změně smlouvy a bez souhlasu zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen přeargovat zaměstnance na jinou práci:

- pozbyl-li zaměstnanec ze zdravotních důvodů podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilost vykonávat dosavadní práci,
- má zakázáno dle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,
- z důvodu ochrany zdraví kojící či těhotné ženy nebo matky dítěte mladšího 9 měsíců za podmínek, že koná práci pro ni zakázanou,
- jestliže to je nutné podle lékařského posudku před infekčním onemocněním v zájmu ochrany ostatních pracovníků,
- je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci,
- požádá-li o to těhotná zaměstnankyně, která pracuje v noci,
- podle pravomocného rozhodnutí soudu.

Na jinou práci může zaměstnavatel přeargovat zaměstnance:

- v případě, že dal zaměstnanec výpověď pro nesplnění požadavků nebo předpokladů pro výkon sjednané práce nebo pro porušení pracovní kázně,
- bylo zahájeno trestní řízení z důvodu podezření z trestní činnosti při plnění pracovních úkolů nebo došlo k poškození majetku zaměstnavatele v přímé souvislosti s ním,
- pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak celkem nejdéle na 30 pracovních dnů v roce,
- po dobu nutné potřeby k odvrácení živelné, mimořádné nebo jiné hrozící události a ke zmírnění jejich bezprostředních následků.

Povinností zaměstnavatele je předem se zaměstnancem projednat důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat. V jistých případech například z běžných pracovních důvodů, není možné jednostranné převedení na jinou práci – obě strany se musí dohodnout na změně pracovní smlouvy.

Zaměstnanci je povinnost přidělovat práci v místě výkonu práce, které bylo sjednáno v pracovní smlouvě a bez jeho souhlasu jej nelze ani dočasně přeložit do jiného místa, kterým se myslím obce, provozovny a jiné. Zaměstnavatel v případě potřeby může vyslat pracovníka na dobu nutné potřeby na pracovní cestu, ale pouze na základě dohody s ním. Ten koná na pracovní cestě práci dle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na danou cestu vyslal.

Pracovní cestou se rozumí vyslání pracovníka zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo s časovou omezeností. Po dobu vyslání přísluší zaměstnanci případné cestovní náhrady.

Zaměstnavatel může přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo dohodnuto v pracovní smlouvě, ale jen se souhlasem pracovníka a pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.

Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí strany uzavřít nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru. Je nutné v dohodě uvést název zaměstnavatele, den přidělení, místo a druh výkonu práce, doba dočasného přidělení. Tento druh změny nesmí být prováděn za úplatu, ale jen za úhradu nákladů. Po dobu dočasného přidělení je poskytována zaměstnanci kromě mzdy a případných cestovních náhrad také například úhrada náhrady mzdy, odměny za pracovní pohotovost a pojistné na veřejné pojištění, které platí jeho zaměstnavatel. Dle **§ 43a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce** nesmí mít pracovník po dobu přidělení horší pracovní a mzdové podmínky, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance, k němuž je dočasně přidělen. Ukončení dočasného přidělení končí uplynutím sjednané doby, a to písemnou dohodou. Úpravu přidělení je zakázáno použít na agenturní zaměstnání, prohlubování nebo zvyšování kvalifikace (*Randlová, Hůrka, 2015*).

2.2.3 Skončení pracovního poměru

Ke skončení pracovního poměru může dojít buď jednostranným úkonem jednoho z účastníků pracovní smlouvy, nebo úkonem učiněným oběma účastníky, nebo na základě jiných skutečností.

Pracovní poměr může být ukončen:

- dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době,
- uplynutím sjednané doby,
- smrtí zaměstnance.

Dohodnou-li se obě smluvní strany na rozvázání pracovního poměru, je považován za ukončený sjednaným dnem. Dohoda musí být uzavřena písemně ve dvou vyhotoveních. Na požádání zaměstnance je zaměstnavatel povinen uvést do dohody důvod skončení poměru. Uvedení důvodu je však vhodné v případě, že je kontrakt uzavřen z důvodu organizačních změn a v dalších případech, kdy vzniká nárok na odstupné.

Výpověď je jednostranné právní jednání, které musí mít písemnou formu, na základě kterého skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby nezávisle na vůli druhé smluvní strany. Pracovní poměr výpovědí může rozvázat zaměstnanec i zaměstnavatel. Pracující může dát výpověď z jakéhokoli důvodu, ale také bez odůvodnění.

Zaměstnavatel může dát výpověď pracujícímu z důvodů stanovených v **§ 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, a to:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným, nebo o snížení stavů zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce,
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci pro jistou pracovní neschopnost,
- pozbyl-li pracující kvůli svému pracovnímu stavu dle lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilosti,
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy nebo nesplňuje-li požadavky pro řádný výkon práce stanovených zaměstnavatelem, včetně neuspokojivých pracovních výsledků,
- jsou-li dány důvody, pro které by zaměstnavatel okamžitě mohl zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností a soustavné porušování povinností pracujícím,
- poruší-li pracovník hrubým způsobem pracovní kázeň.

Důvod výpovědi musí zaměstnavatel skutkově vymezit a nelze dodatečně měnit. Je zakázáno, aby zaměstnavatel dal výpověď v tzv. ochranné době. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, byla-li sjednána. Tato doba činí nejméně 2 měsíce a musí být stejná pro obě smluvní strany. Je možné výpovědní dobu prodlužovat s písemným souhlasem obou stran.

Zřídka bývá pracovní poměr ukončen **okamžitým zrušením**. Ze strany zaměstnavatele to může být pouze z důvodu zvlášť hrubého porušení povinností vyplývajících z právních

předpisů vztahujících se k vykonané práci a tehdy, byl-li pracující pravomocně odsouzen pro úmyslný trestní čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody a trestní čin spáchaný při plnění pracovních úkolů. Zaměstnanec může poměr ukončit okamžitě, jestliže dle lékařského posudku nemůže dál konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví nebo mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu či náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí doby splatnosti. Z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu může být zrušen pracovní poměr ve zkušební době. Pracovní vztah na dobu určitou může skončit již zmíněnými způsoby, které byly uvedeny na začátku této kapitoly, neplatí zde žádná omezení (*Schmied, Tryčl, 2015*).

2.2.4 Odstupné

Při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou, náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně:

- jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku (dále jen „PMV“), jestliže jeho pracovní poměr trval méně než 12 měsíců,
- dvojnásobku jeho PMV, v případě, že jeho pracovní poměr trval více než 12 měsíců a méně než 2 roky,
- trojnásobku jeho PMV, za předpokladu, že jeho pracovní poměr trval alespoň 2 roky.

Odstupné se vyplácí po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy, pokud se obě strany nedohodly jinak (*Šubrt, 2015*).

Jelikož osoba samostatně výdělečně činná (dále jen „OSVČ“) není vázán žádnou pracovní smlouvou mezi ním a další stranou, v případě ukončení činnosti mu žádné odstupné od nikoho nepřísluší, což je pro něho značná nevýhoda.

2.3 Pracovní doba a doba odpočinku

Pracovní doba je čas, v němž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a v němž je připraven k výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele.

Základní délka pracovní doby je vymezena na 40 hodin týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může obsahovat vnitřní předpis. Kratší pracovní doba

může být sjednána pouze mezi smluvními stranami a pracujícímu přísluší mzda odpovídající sjednané době.

Začátek a konec směn a rozvrh pracovní doby určuje zaměstnavatel. U OSVČ je rozvržení pracovní doby pouze na jeho vlastním rozhodnutí, což se považuje za příznivé. Obvykle se pracovní doba rozvrhuje do pětidenního pracovního týdne a zaměstnavatel je povinen přihlídnout k rozvržení pracovní doby tak, aby nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce. U zaměstnance nesmí přesáhnout délka směny 12 hodin, u mladistvého to nemůže být více jak 8 hodin. Pružné rozvržení práce pojímá základní a volitelné časové úseky pracovní doby, jejichž začátek a konec vymezuje zaměstnavatel. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí konec a začátek výkonu práce.

Je povinné, aby pracující měl nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Tyto přestávky se zásadně nezapočítávají do pracovní doby a nejsou tudíž placeny. V případě, že má pracující při výkonu práce nárok na bezpečnostní přestávku, započítává se do pracovní doby. OSVČ nemá stanoveny žádným zákonem povinné přestávky na jídlo a oddech.

Zaměstnavatel je povinen, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem druhé směny nepřetržitý odpočinek po dobu nejméně 11 hodin, u mladistvého po dobu alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Dny pracovního klidu jsou dny, na které přísluší nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky. Pouze v nutných případech může zaměstnavatel nařídít práci ve dnech pracovního klidu a to v případě, že jde o naléhavé opravné práce, nakládací a vykládací práce, práce konané v nepřetržitém provozu za zaměstnance, který se nedostavil na směnu, při živelných událostech, práce nutné se zřetelem na uspokojení životních, zdravotních, vzdělávacích, kulturních tělovýchovných a sportovních potřeb obyvatelstva, práce v dopravě. Pracovní dobu je povinen zaměstnavatel rozvrhnout tak, aby pracující měl nepřetržitý odpočinek v týdnu v trvání alespoň 35 hodin, u mladistvého nesmí činit méně než 48 hodin. Za podmínky, že to umožňuje provoz, stanoví se nepřetržitý odpočinek v týdnu všem pracujícím na stejný den a tak, aby do něho spadala neděle (*Šubrt, 2015*).

2.4 Dovolená

Každý zaměstnanec má za nepřetržitý pracovní poměr nárok na dovolenou. Osoba samostatně výdělečně činná může čerpat dovolenou na základě vlastního rozhodnutí, nicméně po dobu dovolené je jeho příjem nulový.

Rozeznáváme různé druhy dovolené:

- dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část,
- dovolená za odpracované dny,
- dodatková dovolená.

Dovolená za kalendářní rok nebo za část roku, přísluší každému pracovníkovi za podmínek, že odpracoval v kalendářním roce alespoň 60 dnů, popřípadě poměrná část dovolené, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého roku. Za odpracovaný den se považuje takový, ve kterém pracující odpracoval více než polovinu směny. Výměra dovolené je určena nejméně na 4 týdny v kalendářním roce. Zaměstnancům, kterým za výkon práce náleží mzda, lze nárok na dovolenou prodloužit prostřednictvím kolektivní, individuální smlouvy nebo vnitřním předpisem.

Zaměstnanec, jemuž nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok ani na její část, protože nekonal práci u téhož zaměstnavatele alespoň 60 dnů po dobu kalendářního roku, má nárok na dovolenou za odpracované dny. Za každých odpracovaných 21 dnů má nárok na jednu dvanáctinu dovolené ročně.

Dobu čerpání dovolené je povinen stanovit zaměstnavatel, a to rozvrhem čerpání, ze kterého je nutno vycházet z provozních zájmů zaměstnavatele i z oprávněných zájmů zaměstnance. Je třeba, aby zaměstnanec čerpání dovolené oznámil písemně. Nastanou-li překážky v práci během dovolené, musí se přerušit a svátek v době čerpání se do dovolené nezapočítává.

Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši jeho platného průměrného výdělku. Výpočet je znázorněn ve vzorci 2.1. Tato náhrada se rovná výši průměrného hodinového výdělku za příslušný počet odpracovaných hodin. Zaměstnanci může vzniknout nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou, ale jen v případě skončení pracovního poměru (*Randlová, Hůrka, 2015*).

$$\text{Náhrada mzdy} = \frac{\text{Průměrný výdělek za předcházející kalendářní čtvrtletí}}{\text{Počet odpracovaných hodin předcházejícího kalendářního čtvrtletí}} \quad (2.1)$$

2.5 Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci náhradu výdajů, které mu vzniknou v souvislosti s výkonem práce, v daném rozsahu a za daných podmínek. OSVČ si veškeré výdaje, které vzniknou v souvislosti s výkonem práce, hradí sám. Zaměstnavatel předem písemně určí podmínky, které mohou ovlivnit poskytování a výši cestovních náhrad, především dobu a místo nástupu a ukončení cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování. Při pracovní cestě je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout náhradu jízdních výdajů, výdajů za ubytování, stravovacích výdajů, nutných vedlejších výdajů.

Za pracovní cestu je považováno časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu.

Cestovními výdaji se rozumí:

- pracovní cesta,
- cesta mimo pravidelné pracoviště,
- mimořádná cesta v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště,
- přeložení,
- dočasného přidělení,
- přijetí do zaměstnání v pracovním poměru,
- výkonu práce v zahraničí (*Randlová, Hůrka, 2015*).

Podnikatelské subjekty mohou určit i vyšší cestovní náhrady. Na pracovní cestě přísluší zaměstnanci náhrada prokázaných jízdních výdajů. V případě, že pracovník neprokáže cenu pohonné hmoty dokladem z čerpací stanice, počítá se náhrada z průměrné ceny stanovené uvedenou vyhláškou MPSV. V roce 2015 průměrná cena motorové nafty činila 36,10 Kč za 1 litr. Dále zaměstnanci přísluší náhrada prokázaných výdajů za ubytování, nutných vedlejších výdajů nebo stravné.

V roce 2015 činí výše stravného:

- 69 až 82 Kč trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin;
- 104 až 125 Kč trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin;

- 163 až 195 Kč trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Za zahraniční pracovní cestu se považuje cesta konaná mimo území České republiky. Rozhodná doba pro vznik práva zaměstnance na náhradu cestovních výdajů v cizí měně je doba přechodu státní hranice České republiky, kterou oznámí zaměstnavateli, v případě letecké dopravy doba odletu z ČR a příletu do ČR. Při zahraničních pracovních cestách přísluší zaměstnanci tzv. zahraniční stravné, jehož základní sazby stanoví každoročně MF **vyhláškou č. 242/2014 Sb., o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2015, ze dne 4. listopadu 2014.**

Cestovní náhrady nepodléhají zdanění daní z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění jen pokud jsou poskytovány v případech a do výše stanovené nebo umožněné pro zaměstnance v tzv. rozpočtové zóně (*Šubrt, 2015*).

2.6 Odměňování

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda nebo odměna z dohody. Mzda se poskytuje dle odpovědnosti, složitosti, namáhavosti, obtížnosti pracovních podmínek, dosahovaných pracovních výsledků a pracovní výkonnosti. Doplatky do minimální mzdy nebo nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplatky při převedení na jinou práci jsou také mzdou. Peněžitě plnění mimo pracovní poměr je uskutečněno na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce. Zaměstnavatel je povinen respektovat pravidlo, že za stejnou práci a za práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda či odměna z dohody. Namáhavost, složitost a odpovědnost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce. V případě, že zaměstnanci dostávají jiné požitky, ať už nepeněžitě nebo peněžitě, které nejsou poskytovány za práci, ale pouze v souvislosti se zaměstnáním, nejde o mzdu, ale jde o různé benefity. Zaměstnavatel může poskytovat různé odměny věrnostní a stabilizační povahy, a to především při životním a pracovním jubileu nebo při odchodu do důchodu jak invalidního nebo starobního, ale ustanovení je zcela dispozitivní, takže nejsou závazné ani v něm uvedené podmínky pro tyto odměny.

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za vykonanou práci v základním pracovněprávním vztahu. Mzda nesmí být nižší než mzda minimální. Pro tento účel se do mzdy nezahrnuje příjem za práci přesčas, v noci, v neděli a sobotu, ve ztíženém prostředí

a příplatek za práci ve svátek. V roce 2016 činí minimální mzda **9 900 Kč**, kdy se oproti roku **2015 (9 200 Kč)** zvýšila o 700 Kč. Nedosáhne-li příjem za výkon práce výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout pracovníkovi doplatek ve výši rozdílu mezi příjmem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušným minimálním měsíčním příjmem nebo ve výši rozdílu mezi příjmem připadající na jednu odpracovanou hodinu a příslušným minimálním hodinovým příjmem.

Zaručená mzda je příjem, na který zaměstnanci vznikl nárok dle zákona, mzdového výměru, vnitřního předpisu, smlouvy. Nejnížší úrovně jsou stanoveny v **nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí**, znázorněno níže v Tab. 2.1. Za tímto účelem jsou práce odstupňovány dle odpovědnosti, složitosti a namáhavosti do 8 skupin.

Tab. 2.1 – Zaručená mzda v letech 2015, 2016

Skupina prací	Hodinová zaručená mzda (2015)	Hodinová zaručená mzda od roku 2016	Měsíční zaručená mzda (2015)	Měsíční zaručená mzda od roku 2016
1	55,10 Kč	58,70 Kč	9 200 Kč	9 900 Kč
2	60,70 Kč	64,80 Kč	10 200 Kč	10 900 Kč
3	67,00 Kč	71,60 Kč	11 200 Kč	12 100 Kč
4	74,00 Kč	79,00 Kč	12 400 Kč	13 300 Kč
5	81,70 Kč	87,20 Kč	13 700 Kč	14 700 Kč
6	90,20 Kč	96,30 Kč	15 100 Kč	16 200 Kč
7	99,60 Kč	106,30 Kč	16 700 Kč	17 900 Kč
8	110,00 Kč	117,40 Kč	18 400 Kč	19 800 Kč

Zdroj: (nařízení vlády č. 567/2006 Sb.)

2.6.1 Mzda

Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem, popřípadě mzdovým výměrem. Mzda musí být stanovena, sjednána nebo určena písemně, a to

před začátkem výkonu práce, za kterou přísluší. Povinností zaměstnavatele je vydat zaměstnanci v den nástupu do práce písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.

Zaměstnanci přísluší za dobu práce přesčas mzda, na kterou má nárok a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se obě strany nedohodli na čerpání náhradního volna místo příplatku. Za dobu práce ve svátek se na prvním místě poskytuje náhradní volno v příslušném rozsahu. Během náhradního volna přísluší zaměstnanci nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Na základě dohody se smluvní strany mohou dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku namísto náhradního volna. Dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku přísluší zaměstnanci za dobu noční práce, rovněž za práci v sobotu a neděli nebo za práci ve ztíženém pracovním prostředí, pokud se smluvní strany nedohodnou jinak.

Se souhlasem pracovníka a za podmínek s ním dohodnutých je možno, aby zaměstnavatel poskytl za jeho vykonanou práci naturální mzdu, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Ovšem je povinen vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy. Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou tabákových výrobků, lihovin nebo jiných návykových látek, výkony nebo služby (*Šubrt, 2015*).

2.7 Daňové zatížení

Příjemce příjmů ze závislé činnosti označuje **zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů** jako zaměstnance a plátce těchto příjmů jako zaměstnavatele.

Základ pro výpočet daně je úhrn všech zúčtovaných nebo vyplacených zdanitelných příjmů ze závislé činnosti zvýšených o částky odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění.

Pro způsob zdanění je podstatné, má-li poplatník u plátce podepsané Prohlášení. V případě, že zaměstnanec má podepsáno Prohlášení, avšak nesmí jej mít podepsáno současně u více plátců, stanoví základ daně z úhrnu všech příjmů a vybere zálohu na daň ve výši 15 %. Před zdaněním je podstatné zaokrouhlit základ daně na celé stokoruny nahoru (*Pelech, 2015*).

2.7.1 Nezdánitelné části základu daně

Tyto části snižují celoroční základ daně v daňovém přiznání nebo v ročním zúčtování u zaměstnavatele oprávněného k ročnímu zúčtování a jsou uvedeny v **§ 15 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů**.

Od základu daně si lze odečíst úhrn všech bezúplatných plnění (dary) v případě, že hodnota darů přesáhne ve zdaňovacím období 2 % základu daně nebo 1 000 Kč, ale maximálně 15 % z celoročního základu (tzv. superhrubé mzdy). Za dárcovství krve na zdravotnické účely se ohodnocuje odpočet částkou 2 000 Kč za jeden odběr. Částkou 20 000 Kč se oceňuje hodnota odběru orgánu od žijícího dárce.

Dále lze odečíst částku, která se rovná úrokům z úvěru ze stavebního spoření, z hypotečního úvěru banky a z úvěru poskytnutého stavební spořitelnou zaplacených ve zdaňovacím období. Výše ročního odpočtu je možná do maximální výše 300 000 Kč úhrnné částky úroků všech úvěrů v téže společně hospodařící domácnosti.

Příspěvek zaplacený poplatníkem na jeho penzijní připojištění (snížené o 12 000 Kč), penzijní pojištění a doplňkové penzijní spoření (snížené o 12 000 Kč), je možné od základu daně také odečíst, avšak maximálně do výše 12 000 Kč.

Od základu daně za zdaňovací období si může poplatník odečíst zaplacené pojistné na soukromé životní pojištění ve výši rovnající se v úhrnu maximálně 12 000 Kč.

V daňovém přiznání nebo v ročním zúčtování je možno srazit od základu daně do výše 1,5 %, avšak maximálně 3 000 Kč členské příspěvky zaplacené členem odborové organizace.

Odpočet úhrady za zkoušky je možné provést za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání. Ročně lze odečíst částku nejvýše 10 000 Kč, u poplatníka se zdravotním postižením až 13 000 Kč a u poplatníka s těžším zdravotním postižením až 15 000 Kč (*Marková, 2015*).

2.7.2 Slevy na dani

Sleva na dani je částka vymezená **§ 35ba zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů**, o kterou se při splnění stanovených podmínek snižuje vypočtená daň.

Za rok 2015 je možné snížit vypočtenou daň o slevy:

- na poplatníka, ta činí **24 840 Kč** ročně (2 070 Kč měsíčně) – v případě, že zaměstnanec předloží u svého zaměstnavatele podepsané Prohlášení, má nárok využít

tuto slevu. Zaměstnanec může podepsat Prohlášení při souběhu několika zaměstnání pouze u jednoho zaměstnavatele,

- na manželku (manžela) ve společně hospodařící domácnosti ve výši **24 840 Kč** ročně, která (ý) nemá žádné vlastní příjmy nebo její (jeho) vlastní příjmy nepřesáhnou za zdaňovací období 68 000 Kč. Slevu lze uplatnit až po skončení zdaňovacího období,
- na invaliditu prvního nebo druhého stupně, jejíž částka je **2 520 Kč** za rok a 210 Kč za měsíc. Zaměstnanec je povinen předložit rozhodnutí o přiznání důchodu a potvrzení o výplatě tohoto druhu důchodu zaměstnavateli,
- na invaliditu třetího stupně ve výši **5 040 Kč** ročně, měsíčně sleva činí 420 Kč,
- na držitele průkazu ZTP/P ročně v sumě **16 140 Kč**, měsíčně jde o částku 1 345 Kč,
- na studenta lze odečíst **4 020 Kč** ročně. Podmínkou je dodržení věkové hranice 26 let. V případě, že jde o prezenční formu v doktorském studijním programu na vysoké škole, platí vyšší věková hranice 28 let. Pro uplatnění slevy je poplatník povinen předložit potvrzení školy nebo učiliště. Měsíčně sleva na studenta činí 335 Kč,
- za umístění vyživovaného dítěte v zařízení péče o děti předškolního věku je možné si odečíst maximálně do výše minimální mzdy (za rok 2015 jde o limit 9 200 Kč) za každé vyživované dítě (*Marková, 2015*).

2.7.3 Daňové zvýhodnění na vyživované dítě

Zaměstnanec má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti, o které si poplatník sníží daň z příjmů. Daňové zvýhodnění lze uplatnit formou slevy na dani a daňového bonusu. Za vyživované dítě se považuje každé nezletilé dítě a dítě do věku 26 let, které nepobírá plný invalidní důchod a současně se „soustavně připravuje na budoucí povolání“, to znamená, že studuje, anebo pokud nemůže studovat nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc či dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Pouze jeden z poplatníků si může uplatnit slevu na dítě, a to ten, se kterým dítě žije ve společně hospodařící domácnosti. Bonus poplatníkovi náleží, pouze za podmínky, že jeho příjem je minimálně ve výši šestinásobku minimální mzdy (v roce 2015 odpovídá výši 55 200 Kč, v roce 2016 činí částka 59 400 Kč). V případě, že je dítě držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka na dvojnásobek, maximální výše daňového bonusu však zůstává zachována.

Daňové zvýhodnění se od roku 2015 uplatňuje ve výši dle počtu vyživovaných dětí, a to:

- 13 404 Kč ročně na jedno dítě (tj. 1 117 Kč měsíčně),
- 15 804 Kč ročně na druhé dítě (tj. 1 317 Kč měsíčně),
- 17 004 Kč ročně na třetí a další dítě (tj. 1 417 Kč měsíčně).

Měsíční **slevu na dani** poplatník může uplatnit maximálně do výše zálohy na daň snížené o slevu. Bude-li u zaměstnance částka měsíčního daňového zvýhodnění nižší než vypočtená záloha na daň po slevě, srazí zaměstnavatel ze mzdy zaměstnance „zálohu po slevě.“ Měsíční **daňový bonus** bude zaměstnanci vyplacen, bude-li výše měsíčního daňového zvýhodnění na dítě vyšší než částka zálohy na daň po slevě. Zásadní podmínkou pro vyplacení měsíčního daňového bonusu je dosažení alespoň poloviny minimální mzdy (Marková, 2015).

2.7.4 Stanovení základu daně

Základem daně z příjmů fyzických osob jsou příjmy ze závislé činnosti zahrnující také funkční požitky, zvýšené o pojistné na sociální zabezpečení (23,8 %) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (1,2 %) a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění (9 %). Zmíněné platby pojistného je povinen odvést zaměstnavatel ze mzdy zaměstnanců zaokrouhlené na celé koruny nahoru. Příjmy ze závislé činnosti včetně funkčních požitků zvýšené o pojistné, tvoří dílčí základ daně, který se nazývá **superhrubá mzda** (Šubrt, 2015).

2.7.5 Sazba daně a výpočet zálohy na daň

Sazba daně z příjmů fyzických osob činí 15 % a vypočítá se ze základu daně sníženého o nezdanitelnou část a odčitatelné položky od základu daně. Výsledek se zaokrouhluje na celé stokoruny dolů.

Pro způsob zdanění je podstatné, má-li poplatník u plátce podepsané „Prohlášení poplatníka.“ V případě, že zaměstnanec má podepsáno toto Prohlášení, avšak nesmí jej mít podepsáno současně u více plátců, stanoví základ daně z úhrnu všech příjmů a vybere zálohu na daň ve výši 15 %. Před zdaněním je podstatné zaokrouhlit základ daně na celé stokoruny

nahoru. Nemá-li zaměstnanec podepsáno Prohlášení, pak zaměstnavatel bez Prohlášení od pracovníka vybere zálohu na daň, a to bez ohledu na výši příjmu. Zaměstnavatel jako plátce odvede úhrn sražených záloh nebo úhrn částek, které měly být jako zálohy na daň srazeny, nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce, v němž povinnost srazit zálohy vznikla. Níže v Tab. 2.2 je znázorněn výpočet zálohy na daň (Pelc, Pelech, 2015).

Tab. 2.2 – Postup výpočtu měsíční čisté mzdy

	Měsíční mzda
+	Pojistné na sociální zabezpečení zaměstnavatel (25%)
+	Pojistné na zdravotní pojištění zaměstnavatel (9%)
=	Dílčí základ daně (Superhrubá mzda)
	Zaokrouhlený dílčí základ daně (na 100 Kč nahoru)
*	Sazba daně (15%)
=	Záloha ze zdanitelné mzdy
-	Sleva na poplatníka (2070 Kč)
-	Daňové zvýhodnění na děti (částka dle umístění dítěte)
=	Záloha na daň z příjmů (Daňový bonus)
-	Pojistné na sociální zabezpečení (6,5%)
-	Pojistné na zdravotní pojištění (4,5%)
=	Částka k výplatě

Zdroj: vlastní zpracování dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

2.8 Zdravotní pojištění

Povinností zaměstnance je odvádět pojistné na zdravotní pojištění za předpokladu, že mu plynou příjmy ze závislé činnosti. Z jedné třetiny hradí pojistné zaměstnanec (tedy 4,5 %) a ze dvou třetin má povinnost hradit pojištění zaměstnavatel (9 %). Tato povinnost vzniká zaměstnavateli ode dne nástupu zaměstnance do zaměstnání a trvá až do dne skončení. Dle **zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů** je zaměstnanec povinen nahlásit v den nástupu do zaměstnání svému zaměstnavateli zdravotní pojišťovnu, u které je pojištěn. Pokud během trvání pracovního poměru změní zaměstnanec zdravotní pojišťovnu, je jeho povinností nahlásit tuto změnu svému zaměstnavateli nejpozději do osmi dnů ode dne změny.

Vyměřovací základ je tvořen úhrnem příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny. U zdravotního pojištění zaměstnance bereme na zřetel minimální vyměřovací základ, jež je minimální mzda platná v měsíci, za který se pojistné odvádí.

Plátce pojistného, tj. osoba, která pojistné zasílá na účet příslušným zdravotním pojišťovnám, je zaměstnavatel. Pojistné, se zaměstnanci strhává měsíčně z jeho mzdy se splatností od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce (*Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů*).

2.9 Sociální zabezpečení, důchodové a nemocenské pojištění

Každý zaměstnanec sám odvádí pouze pojistné na důchodové pojištění, ale je povinen účastnit se všech tří složek sociálního pojištění. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance pojistné ve výši 25 % (důchodové pojištění - 21,5 %, nemocenské pojištění – 2,3 %, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti – 1,2 %).

Vyměřovací základ je tvořen úhrnem příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny. Je důležité, aby byly tyto příjmy zúčtovány v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na nemocenském pojištění nebo na důchodovém pojištění. Sazba sociálního pojištění zaměstnance činí **6,5 %** z jeho hrubé mzdy. Zaměstnavatel je povinen před datem splatnosti uhradit sociální pojištění za své zaměstnance. Maximální hranice vyměřovacího základu pro **rok 2015** činila **1 277 328 Kč**, 2016 činí **1 296 288 Kč**.

Pojistné sociálního pojištění je vybíráno každý měsíc Okresní správou sociálního zabezpečení (dále jen „OSSZ“) a tvoří příjem státního rozpočtu. Dávky nemocenského pojištění jsou využívány v případech nemoci, těhotenství či mateřství, péče o dítě a dalších. Povinně se pojistného musí účastnit zaměstnanci v pracovním nebo služebním poměru, zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti, členové družstva, pracovníci v pracovním vztahu uzavřeném podle cizích právních předpisů, členové vlády, veřejný ochránce práv a jeho zástupce (*Šubrt, 2015*).

2.10 Mzdová politika vybrané akciové společnosti

Ve vybrané akciové společnosti je pracovní doba rozvržena ve formě pružného pracovního týdne. Zaměstnavatel vymezil zaměstnancům, aby si volili začátek a konec pracovní doby sami v rámci stanovených úseků, pokud podmínky daného projektu neurčují pevnou hranici pracovní doby. Ve stanoveném úseku základní pracovní doby je zaměstnanec povinen být na pracovišti, respektive vykonávat práci dle smlouvy. Zaměstnavatel výslovně ujednal průměrnou týdenní pracovní dobu, což je 40 hodin týdně, která musí být naplněna ve vyrovnávacím období 26 týdnů po sobě jdoucích. Konkrétní úseky pracovní doby jsou stanoveny:

- základní pracovní doba je od 9:00 do 14:00,
- volitelná pracovní doba je od 6:00 do 9:00 a od 14:00 do 20:00.

Elektromechanik společnosti má stanovenou smluvní mzdu dle zastoupené pozice ve společnosti a dosažené praxe. Mzda zaměstnance se skládá z pevné a pohyblivé složky dle mzdového výměru (viz příloha č. 4). Představenstvo společnosti rozhoduje o výši měsíční prémie, která je nenárokovou složkou mzdy, na základě zhodnocení výkonu zaměstnance, který vede k rozvoji společnosti a plnění krátkodobých, dlouhodobých a strategických cílů za daný měsíc. Na měsíční prémie nevzniká zaměstnanci nárok za předpokladu, že je ve výpovědní lhůtě.

Zaměstnanec má možnost za odpracovaný měsíc získat měsíční prémie:

- až 30% - v případě, že řádně pracuje na konkrétním projektu,
- až 30% - případě, že výkon práce má finanční přínos pro společnost,
- až 30% - v případě, že vykonává činnosti mimo bydliště,
- až 10% - manažerskou odměnu.

Veškerý výkon nad rámec pracovní doby musí být nařízen nadřízeným pracovníkem. Podpisem pracovní smlouvy zaměstnanec souhlasí s přesčasovými hodinami, jejichž výše je nařízena v § 93 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce maximálně na 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Přesčasové hodiny musí být písemně nařízeny a schváleny vedoucím oddělení nebo projektovým manažerem. Za odpracované přesčasové hodiny má nárok zaměstnanec čerpat náhradní volno.

Dle § 163 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce zaměstnanci přísluší cestovní náhrady v rámci tuzemské pracovní cesty ve výši:

- 69 Kč trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin;

- 104 Kč trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin;
- 163 Kč trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Za pracovní cestu do zahraničí zaměstnanci náleží cestovní náhrady ve výši zahraničního stravného, které je stanoveno pro Německo dle **vyhlášky ze dne 16. listopadu 2014 o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2015**, a to ve výši 45 EUR za 1 den. Ve vybrané akciové společnosti se dle rozhodnutí představenstva poskytuje ve dvou měnách, a to v českých korunách (cizí měna přepočtena daným kurzem) a v eurech. Použitý kurz pro vyplacení cestovních náhrad je den odsouhlasení pracovní cesty zaměstnancem. Vyúčtování pracovní cesty se provádí na základě cestovního příkazu.

Za čas strávený na cestě do místa výkonu práce, která je delší, než 4 hodiny náleží zaměstnanci bonus ve formě náhradního volna, a to dle počtu hodin.

3 Právní úprava, příjmy, výdaje, odvody a zdaňování osoby samostatně výdělečně činné

Definice podnikatele je uvedena v § 420 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „NOZ“). „Kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku, je považován se zřetelem k této činnosti za podnikatele“. NOZ považuje za podnikatele osobu zapsanou v obchodním rejstříku, a stejně tak má za to, že podnikatelem je osoba, která má k podnikání živnostenské nebo jiné oprávnění (*Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník*).

3.1 Právní úprava

Podmínky živnostenského podnikání a kontrolu nad jejich dodržováním upravuje **zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání**.

Živností se rozumí soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku (*Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání*).

3.1.1 Provozování živnosti

Živnost může provozovat fyzická osoba, splní-li podmínky dané § 6 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání:

- plná svéprávnost,
- bezúhonnost,
- způsobilost k právním úkonům,
- dosažení plnoletosti,
- skutečnost, že fyzická osoba nemá na svém osobním účtu žádné daňové nedoplatky z podnikání na území ČR,
- skutečnost, že fyzická osoba, která podniká nebo podnikala na území ČR, nemá nedoplatky na pojistném na veřejném zdravotním pojištění.

Pokud fyzická osoba splňuje všechny podmínky, je povinna ohlásit zahájení podnikatelské činnosti finančnímu úřadu, zdravotní pojišťovně a OSSZ.

Osoba, která nemá sídlo na území ČR má právo provozovat živnost za stejných podmínek a ve stejném rozsahu jako osoba česká, pokud ze zákona nevyplývá něco jiného. Zásadními podmínkami provozování živnosti jsou plná svéprávnost a bezúhonnost. Podnikatel prokazuje své živnostenské oprávnění výpisem ze živnostenského rejstříku. Není přípustné, aby bylo živnostenské oprávnění přeneseno na jinou osobu (*Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání*).

3.1.2 Druhy živností

Dle zákona rozlišujeme dva typy živností:

- ohlašovací, které při splnění stanovených podmínek smějí být provozovány na základě ohlášení,
- koncesované, které smějí být provozovány na základě koncese.

Živnostmi ohlašovacími jsou živnosti **řemeslné** a **vázané**, je-li podmínkou provozování odborná způsobilost, dále živnost **volná**, u které není podmínka provozování odborná způsobilost stanovena. Odborná způsobilost pro řemeslné živnosti se prokazuje dokladem o řádném ukončení středního vzdělání s výučním listem nebo maturitní zkouškou, řádném ukončení vyššího odborného nebo vysokoškolského vzdělání, uznání odborné kvalifikace, získání všech profesních kvalifikací. Prokazování odborné nebo jiné způsobilosti se nevyžaduje u živností volných. Pro získání živnostenského oprávnění musí být splněny všeobecné podmínky.

U živnosti **koncesované** občan ČR nebo jiného členského státu EU má možnost prokázat odbornou způsobilost dokladem o uznání odborné kvalifikace vydaným uznávacím orgánem (*Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání*).

3.2 Příjmy ze samostatné činnosti

Příjmy ze samostatné činnosti jsou upravovány v § 7 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Příjmem ze samostatné činnosti, pokud však nepatří do příjmů vedených

v § 6 zákona č. 586/ 1992 Sb., o daních z příjmů, je příjem ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství, příjem ze živnostenského podnikání, příjem z jiného podnikání, ke kterému je potřeba podnikatelské oprávnění, podíl společníka veřejné obchodní společnosti a komplementáře komanditní společnosti na zisku. Mezi příjem z jiné samostatné výdělečné činnosti je mimo jiné řazen i příjem z užití nebo poskytnutí práv z průmyslového vlastnictví, autorských práv, z vydání, rozšiřování a rozmnožování literárních děl vlastním nákladem, příjem z nájmu majetku zařazeného v obchodním majetku, příjem z výkonu nezávislého povolání.

Základem daně jsou příjmy, které se snižují o výdaje vynaložené na jejich zajištění, dosažení a udržení (Marková, 2015).

3.3 Výdaje ze samostatné činnosti

Jak již bylo v předešlé kapitole řečeno dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“), jsou základem daně příjmy, které je třeba snížit o výdaje na jejich zajištění, dosažení a udržení. Tento zákon umožňuje fyzickým osobám u jistých druhů příjmů využít dvojí možnosti uplatnění výdajů. OSVČ se může rozhodnout, zda si bude zakládat jednotlivé daňové doklady a uplatní je jako daňové výdaje, které je povinna prokázat jako výdaje prokazatelně vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmu, nebo si stanoví výdaje procentem z příjmů (dále jen „paušální výdaje“). Obecně se výdaje rozlišují na daňově neuznatelné a uznatelné.

Za daňově **uznatelné** lze považovat ty, které musí plnit současně základní podmínky. Jsou to výdaje, které musí být vynaloženy na dosažení, zajištění a udržení příjmu, který je předmětem zdanění, musí být prokázány, dále vznikly ve zdaňovacím období, za které mají být uplatněny, nepřekročily zákonem stanovenou výši, jsou stanoveny jako daňově uznatelné v § 24 ZDP a jsou o nich vedeny v evidenci nebo účetnictví záznamy. Pro účely zjištění základu daně, který se rovná rozdílu, o který příjmy převyšují výdaje, se výdaje odečítají ve výši poplatníkem prokázané, ve výši stanovené ZDP a zvláštními předpisy.

Uskutečnění výdaje se prokazuje účetním dokladem, který musí mít patřičné náležitosti:

- označení účetního dokladu,
- obsah účetního případu a jeho účastníky,
- peněžní částku nebo informaci o ceně,

- okamžik vyhotovení účetního dokladu,
- okamžik uskutečnění účetního případu,
- podpisový záznam,
- datum, které musí být shodné se zdaňovacím obdobím, ve kterém je účetní doklad účtován.

Každý výdaj může být uplatněn pouze jednou, to znamená, že není možné odečíst ty výdaje, které byly poplatníkem odečteny již v předchozích zdaňovacích obdobích. Další možné rozdělení je na výdaje skutečně vynaložené a výdaje fiktivní. Výdaje fiktivní jsou takové, které nebyly v daném zdaňovacím období skutečně vynaloženy, ale i přes to snižují daňový základ (daňové odpisy).

Daňově **neuznatelné** jsou takové výdaje, se kterými podnikatel nemůže počítat při výpočtu základu daně. Jsou jimi třeba výdaje na pořízení hmotného majetku, penále, pokuty a úroky z prodlení, daň z příjmu fyzických, výdaje na osobní potřebu poplatníka, účetní odpisy dlouhodobého majetku (*Dvořáková, 2016*).

Nejjednodušší a často i nejvýhodnější způsob, jak stanovit výdaje ze svých příjmů, připadá na **paušální výdaje**. Tyto výdaje představují především značnou úsporu na dani z příjmů, což je hlavním důvodem pro jejich uplatnění, jelikož udávají jasnou možnost uplatnit převážně vyšší částku, než by tomu bylo u výdajů vynaložených na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Z těchto daných důvodů uplatňuje OSVČ paušální výdaje ve výši 80 % v kapitole 4.3.4. Pokud OSVČ uplatní výdaje procentem z příjmu, nemůže uplatnit zároveň daňové zvýhodnění na dítě a slevu na manželku či manžela – viz § 35ca ZDP. Mohou je uplatňovat fyzické osoby, a není zde podstatné, zda jsou plátcí DPH či nikoliv, zda vedou účetnictví nebo daňovou evidenci. Je nutné, aby bylo zařazení jednotlivých příjmů dle kategorií výdajových paušálů, jelikož jsou pro jednotlivé druhy příjmů určeny odlišné procentní výše. V případě nesprávného zařazení činnosti pod druh živnosti, způsobuje špatné stanovení procenta paušálního výdaje a špatný výpočet daně.

Uplatňuje-li poplatník paušální výdaje, lze je uplatnit v podobě procentem z příjmů, a to:

- **80 %** z příjmů ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství a z příjmů z živnostenského podnikání řemeslného; nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 1 600 000 Kč,

- **60 %** z příjmů z živnostenského podnikání, s výjimkou příjmů ze živnostenského podnikání řemeslného; nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 1 200 000 Kč,
- **30 %** z příjmů z nájmu majetku zařazeného v obchodním majetku; nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 600 000 Kč,
- **40 %** z jiných příjmů ze samostatné činnosti, s výjimkou příjmů podle odstavce 1 písm. d) odstavce 6; nejvýše lze však uplatnit výdaje do částky 800 000 Kč (*Marková, 2015*).

3.3 Daň z příjmů fyzických osob

Fyzická osoba je povinna zaplatit ze svého příjmu částku, která představuje daň z příjmů. Avšak tuto částku nelze určit pouze vynásobením sazby daně a určitého příjmu. Pro určení daňové povinnosti je důležité v první řadě určit základ daně, který představuje částku, o kterou jisté zdanitelné příjmy přesahují výdaje prokazatelně vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Jinak řečeno, základ daně je rozdíl mezi příjmy a výdaji a není zde vyloučeno, aby byl v některých případech i záporný (jedná se o ztrátu). Definitivní daňovou povinnost, tedy sumu, kterou fyzická osoba zaplatí a odvede do veřejného rozpočtu, ovlivňuje několik faktorů – o jaký příjem se jedná a zda vůbec je předmětem daně, jaké výdaje je možné uplatnit, jaká je sazba daně, zda zákon připouští odpočty nezdánitelných částí od základu daně, či slevy na dani (*Marková 2015*).

Zákon o daních z příjmů dále upravuje poměrně rozsáhlé možnosti osvobození od daně, nicméně pro účely podnikající osoby jsou tyto možnosti značně omezené. Úprava výdajů je pro poplatníka velice zásadní, jelikož umožňuje snížit daňový základ a to má dopad na výslednou daňovou povinnost. Rozdílem příjmů a výdajů je tedy určen základ daně. Ten ale neudává ještě konečný základ daně, neboť je možné odečíst odčitatelné položky a nezdánitelné části základu daně (*Dvořáková, 2016*).

Odčitatelnou položkou, kterou lze odečíst od základu daně je daňová ztráta, která vznikla a byla vyměřena za předchozí období, a to nejdéle v 5 zdaňovacích obdobích následujících bezprostředně po období, za které se ztráta vyměřuje. Další odčitatelnou položkou je odpočet na podporu výzkumu a vývoje nebo odpočet na odborné vzdělání.

Nezdánitelné části základu daně zahrnují:

- bezúplatné plnění, pokud úhrnná hodnota ve zdaňovacím období přesáhne 2 % ze základu daně anebo činí alespoň 1 000 Kč, nejvýše lze v úhrnu odečíst 15 % ze základu daně,
- bezúplatné plnění na zdravotnické účely jako jeden odběr krve ve výši 2 000 Kč, odběr orgánu od žijícího dárce se oceňuje částkou 20 000 Kč,
- příspěvek na penzijní připojištění, pojištění snižené o 12 000 Kč,
- pojistné na soukromé životní pojištění.

3.4 Zdravotní pojištění osoby samostatně výdělečně činné

Primárním právním předpisem, vztahující se k zdravotnímu pojištění je **zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, v platném znění.**

Právní předpis, který vymezuje výši pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, penále, způsob jeho placení, vedení evidence plátců upravuje **zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.**

Zákon č. 551/1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, v platném znění a zákon č. 280/1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních poštovnách, v platném znění, upravují veškeré potřebné údaje týkající se zdravotních pojišťoven.

Pojištěnec má právo zvolit si jakoukoliv zdravotní pojišťovnu a může být pojištěn pouze u jedné zdravotní pojišťovny, které odvádí pojistné sám. Všeobecná zdravotní pojišťovna spravuje a vede Centrální registr pojištěnců s údaji o průběhu pojištění u všech pojištěnců všeobecného zdravotního pojištění. Zdravotní pojištění je povinné pro všechny osoby s trvalým pobytem na území ČR bez ohledu na státní příslušnost a pro osoby, které sice v ČR trvalý pobyt nemají, ale jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt v České republice.

Základními povinnostmi OSVČ vůči zdravotním pojišťovnám jsou:

- do 8 dnů ohlásit zahájení a ukončení výdělečné činnosti,
- odvádět zálohy na pojistné, pokud nejsou od placení těchto záloh osvobozeni,
- do jednoho měsíce ode dne, ve kterém měla podat daňové přiznání za předchozí zdaňovací období, předložit vyplněný formulář Přehled o příjmech a výdajích,

- do osmi dnů po podání daňového přiznání doplatit rozdíl mezi zálohami a skutečnou výší pojistného.

3.4.1 Vyměřovací základ

Vyměřovacím základem pro odvod pojistného na zdravotní pojištění OSVČ je částka, kterou si sama určí, nesmí být však nižší než 50 % základu daně z podnikání (neupraveného o nezdanitelné částky).

Roční **minimální vyměřovací základ** tvoří dvanáctinásobek 50 % průměrné měsíční mzdy, který v roce 2015 činil 159 666 Kč, 2016 činí 162 036 Kč. Výše zálohy na zdravotní pojištění je stanovena procentní sazbou z vyměřovacího základu pro **rok 2015** ve výši **1 797 Kč** a pro rok 2016 ve výši **1 823 Kč** měsíčně. V případě, že OSVČ plyne z podnikání hlavní příjem, je povinna platit měsíční zálohy dle posledního Přehledu o příjmech a výdajích. I za předpokladu, že by byl podnikatel ve ztrátě, je povinen platit pojistné ve výši minimální zálohy.

Minimální vyměřovací základ nemusí být dodržen, pokud byla OSVČ:

- osobou, za kterou platí pojistné stát,
- osobou s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením,
- osobou, která dosáhla věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňuje další podmínky pro jeho přiznání,
- osobou, která celodenně, osobně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku,
- osobou, která byla současně vedle samostatné výdělečné činnosti zaměstnancem a odváděla pojistné z tohoto zaměstnání, vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu, stanoveného pro zaměstnance.

Výše uvedené skutečnosti musí trvat po celý rok. Jestliže trvají pouze po část roku, sníží se minimální vyměřovací základ o poměrnou část. Minimální vyměřovací základ se ještě může snížit na poměrnou část, která odpovídá počtu kalendářních měsíců, po které OSVČ nevykonávala samostatnou činnost ani jeden den nebo byla uznána práce neschopnou a měla nárok na nemocenskou po celý měsíc.

Od roku 2013 došlo ke zrušení **maximálního vyměřovacího základu** pro OSVČ. Zde tedy žádný maximální vyměřovací základ neexistuje a pojistné je odváděno ze skutečně dosažených příjmů (*Červinka, 2015*).

3.4.2 Sazby pojistného

Výše pojistného je stanovena procentní sazbou z vyměřovacího základu ve výši **13,5 %**. Plátce je povinen sám si vypočítat výši pojistného, které se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. OSVČ platí jednak zálohy na pojistné na účet příslušné zdravotní pojišťovny za kalendářní měsíc a jednak doplatek pojistného. Zálohy jsou splatné od prvního dne kalendářního měsíce, za který se pojistné platí, do osmého dne následujícího kalendářního měsíce. V případě, že OSVČ byla celý měsíc uznána práce neschopnou nebo jí byla nařízena karanténa, nemá povinnost platit zálohy na pojistné za tento kalendářní měsíc. Doplatek pojistného je splatný do 8 dnů od podání daňového přiznání za uplynulý kalendářní rok (*Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění*).

3.4.3 Přehled o příjmech a výdajích

OSVČ jednou ročně provádí výpočet pojistného a roční zúčtování, které předkládá na tiskopise Přehled o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti a úhrnu záloh na pojistné příslušné zdravotní pojišťovně, u které je zaregistrován. Přehled podává nejpozději do jednoho měsíce ode dne, ve kterém byla povinna podat daňové přiznání za tento kalendářní rok. Součástí přehledu, který podává všem zdravotním pojišťovnám, u kterých byla v daném roce evidována, je přehled o příjmech a výdajích, údaje o vyměřovacím základu a vypočtené pojistné (*Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění*).

V případě, že úhrn zaplacených záloh je vyšší než vypočtené pojistné, příslušná zdravotní pojišťovna je povinna přeplatek vrátit do jednoho měsíce ode dne, kdy plátce požádal o vrácení daného přeplatku. Není však možné, aby plátce při vrácení přeplatku měl vůči zdravotní pojišťovně nějaký závazek (*Červinka, 2015*).

3.5 Sociální pojištění OSVČ

Sociální pojištění a definice pojmu poplatníci pojistného, vyměřovací základ a odvod pojistného vymezuje **zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku v zaměstnanosti, v platném znění**. Z pojistného na sociální

pojištění jsou hrazeny dávky důchodového pojištění, nemocenského pojištění, služby státní politiky zaměstnanosti.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění je základním právním předpisem upravujícím nároky na důchody pro případ stáří, invalidity a úmrtí živitele a způsob, jakým se stanovuje výše důchodů a podmínky pro jejich výplatu.

Základním právním předpisem nemocenského pojištění, je **zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění**, které je určeno pro výdělečné osoby v případě, že ztratí příjem při vzniklých krátkodobých sociálních událostech, kterými jsou například dočasná pracovní neschopnost, nemoc či úraz, ošetřování člena rodiny, těhotenství a mateřství.

Působnost OSSZ, organizační způsob uspořádání České správy sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“) a orgánů státní správy v sociálním zabezpečení vymezuje **zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení**.

Má-li OSVČ několik splatných závazků vůči OSSZ, neurčují si plátcí, který ze závazků zaplatí, ale platby se přiřadí k závazkům v tomto pořadí:

- nejstarší nedoplatky pojistného,
- běžné platby pojistného,
- penále,
- pokuty.

OSVČ mají povinnost platit pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Nemocenského pojištění se OSVČ účastní jen tehdy, pokud se k němu dobrovolně přihlásí. Je nutné, aby podnikatel podal oznámení o zahájení činnosti do 8. dne měsíce následujícího po měsíci, v němž bylo podnikání zahájeno. V případě, že oznámení nepodá, hrozí podnikateli pokuta v dané výši (*Ženíšková, 2015*).

3.5.1 Hlavní a vedlejší činnost

OSVČ bývá klasifikována jako podnikatel vykonávající hlavní a vedlejší činnost. Tyto dvě skupiny mají rozdílné podmínky pro účast na důchodovém pojištění a rozdílnou minimální výši ročního i měsíčního vyměřovacího základu. Samostatná výdělečná činnost je považována za vedlejší, jestliže je splněna alespoň jedna z daných podmínek:

- v kalendářním roce byl podnikatel zaměstnán, kde se účastnil nemocenského pojištění,
- přiznání invalidního, starobního nebo předčasného starobního důchodu,
- nárok na rodičovský příspěvek, peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské kvůli porodu a těhotenství,
- osobní péče o dítě do 10 let věku, které je závislé na péči jiné osoby ve stupni I.,
- osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby ve stupni II - IV, pokud je tato závislá osoba osobou blízkou nebo žijící s OSVČ v domácnosti,
- výkon vojenské či civilní služby, pokud není vojákem z povolání,
- byla-li OSVČ nezaopatřeným dítětem do 26 let věku soustavně se připravující na budoucí povolání.

Pokud alespoň jedna výše uvedená skutečnost trvala po celý kalendářní měsíc, v těch měsících se považuje samostatná činnost za vedlejší. Všechny skutečnosti o vedlejší činnosti je povinen podnikatel doložit nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž byl podán Přehled o příjmech a výdajích ze samostatné výdělečné činnosti za kalendářní rok (*Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění*).

Hlavní činnost OSVČ je účastna důchodového pojištění vždy a je důchodově pojištěna v těch měsících, kdy alespoň po část kalendářního měsíce byla zařazena mezi činnost hlavní. Pokud se OSVČ vykonávající vedlejší činnost k placení pojistného přihlásila dobrovolně, je účastna důchodového pojištění, jestliže rozdíl mezi příjmy a výdaji při podnikání dosáhne částky **63 865 Kč** v roce 2015, **64 813 Kč** v roce 2016 (*Ženíšková, 2015*).

3.5.2 Vyměřovací základ

Vyměřovacím základem OSVČ pro pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je částka, kterou si určí, ne však méně než 50 % daňového základu. Daňový základ je vyjádřen jako rozdíl mezi příjmy a výdaji z podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti. Základ daně se zjišťuje za kalendářní rok, který je zároveň rozhodným obdobím pro odvod pojistného na důchodové pojištění (*Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti*).

V případě hlavní výdělečné činnosti **minimální roční** vyměřovací základ pro **rok 2015** je v hodnotě **79 836 Kč** a pro rok 2016 je stanoven ve výši **81 024 Kč**. Minimální měsíční

vyměřovací základ představuje 25 % průměrné mzdy stanovené vyhláškou MPSV. OSVČ platí zálohy dle daňového základu, minimálně **1 943 Kč** (rok 2015), **1 972 Kč** (rok 2016). Minimální roční vyměřovací základ se rovná součinu minimálního měsíčního vyměřovacího základu a počtu měsíců výkonu samostatné výdělečné činnosti (nelze však počítat ty měsíce, kdy OSVČ nevykonávala podnikání ani jeden den, pobírala celý měsíc nemocenskou, má těžké tělesné postižení atd.).

Maximální vyměřovací základ pro platbu sociálního pojištění **v roce 2015** činila **1 277 328 Kč**, v roce 2016 činí **1 296 288 Kč** a představuje 48 násobek průměrné mzdy.

Je-li vyměřovací základ podnikatele nižší než minimální vyměřovací základ stanovený pro daný rok, OSVČ hradí sociální pojištění ve výši minimálních měsíčních záloh. Avšak je-li vyměřovací základ vyšší než stanovený maximální vyměřovací základ, měsíční zálohy subjektu jsou počítány ze základu maximálního. Splatnost pojistného na sociální pojištění je od 1. do 20. dne následujícího měsíce. Měsíční vyměřovací základ pro pojistné na nemocenské pojištění si určuje OSVČ sama (*Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku v zaměstnanosti, v platném znění*).

3.5.3 Sazby pojistného

Sazba pojistného na důchodové pojištění v roce 2015 činí 29,2 % z vyměřovacího základu, z toho:

- 28% na důchodové pojištění,
- 1,2% na státní politiku zaměstnanosti.

Jak již bylo řečeno v předešlé kapitole, nemocenského pojištění se podnikatel může účastnit dobrovolně a to ve výši 2,3 %. Každá OSVČ si určuje měsíční základ nemocenského pojištění svou platbou a měsíční základ nemůže být nižší než minimální (5 000 Kč) a zároveň nemůže být vyšší než maximální základ stanovený dle počtu měsíců výkonu činnosti a výše určeného vyměřovacího základu na naposledy podaném Přehledu o příjmech a výdajích, jestliže není starší tří let (*Ženíšková, 2015*).

3.5.4 Přehled o příjmech a výdajích

Povinností fyzické osoby, která alespoň část kalendářního roku vykonávala samostatnou výdělečnou činnost, je podat Přehled o příjmech a výdajích za kalendářní rok příslušné OSSZ.

Přehled o příjmech a výdajích se podává u OSSZ:

- do 30. dubna kalendářního roku, pokud OSVČ nezpracovává daňové přiznání daňový poradce,
- do 30. června kalendářního roku, pokud OSVČ zpracovává daňové přiznání daňový poradce a pokud tuto skutečnost oznámila OSSZ do 30. dubna.

OSVČ vykonávající vedlejší samostatnou výdělečnou činnost musí současně s Přehledem doručit OSSZ i doklad prokazující, že se jedná skutečně o vedlejší činnost, a to nejpozději do 31. května.

Na žádost plátce je mu povinna OSSZ vrátit přeplatek, který vznikl, jestliže úhrn zaplacených záloh byl vyšší než pojistné, který měl zaplatit nebo jestliže platil zálohy na pojistné v kalendářním roce, v němž platit pojistné nebyl povinen. Žádostí o vrácení přeplatku je Přehled. Přeplatek se vrací maximálně do 5 let a je vrácen pokud OSVČ nemá žádné jiné závazky na pojistném, penále či pokuty k dávce důchodového či nemocenského pojištění. (Ženíšková, 2015).

3.6 Švarcsystém

Švarcsystém je možno definovat jako výkon závislé práce mimo pracovněprávní poměr. Tedy situace, kdy zaměstnavatel s OSVČ uzavře smlouvu v rámci obchodněprávního vztahu, přestože ve skutečnosti jde o závislou činnost. Aby činnost byla označena za závislou, musí být vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, jménem zaměstnavatele, dle pokynů zaměstnavatele a na základě osobního výkonu.

V zákoně znaky prokazující švarcsystém nejsou uvedeny, jsou však dány judikaturou a výkladem pojmu závislá práce. Aby příslušné orgány označily obchodní vztahy za švarcsystém, nemusí být přitom splněné všechny znaky. Zároveň však není dáno, že při shodě s některými prvky charakterizujícími švarcsystém, hned budou smluvní strany obviněny z nelegálního zaměstnávání.

Znaky ukazující na švarcsystém:

- **vystupování jménem zaměstnavatele** – osoba podnikající na základě živnostenského listu by měla vystupovat především sama za sebe,
- **pravidelné a totožné odměňování** - OSVČ by neměla pravidelně fakturovat pouze jednomu zaměstnavateli a dostávat za to v pravidelných intervalech stejnou částku. Také by odměna neměla dosahovat stejné částky, kterou dostávají na obdobné pozici u zaměstnavatele zaměstnanci,
- **práce pro jednoho zaměstnavatele a zákaz výkonu pro jiného** - OSVČ by neměla uzavřít s korporací smlouvu na dobu neurčitou, nebo dlouhé časové období, ve které se navíc stanoví exkluzivita,
- **pracovní nástroje zaměstnavatele** - OSVČ by měla vlastnit své pomůcky a neměla by pracovat s pomůckami zaměstnavatele, pokud nemají uzavřenou smlouvu o pronájmu (například kanceláře, počítače apod.),
- **stanovená pracovní doba** - obvyklým znakem závislé činnosti je pracovní doba, tudíž by OSVČ neměla mít pevně stanovenou pracovní dobu, která se zaznamenává pro účely zaměstnavatele,
- **vztah nadřízenosti a podřízenosti, odpovědnost za škodu** - vztah OSVČ a zaměstnavatele nesmí charakterizovat nadřízenost a podřízenost, tedy, že OSVČ bez výhrady plní příkazy nadřízené osoby ze strany zaměstnavatele. Za veškeré škody by měla odpovídat OSVČ, nikoliv zaměstnavatel,
- **příliš malá specializace** - dle odborníků platí úměra, že čím méně je činnost OSVČ specializovaná, tím vyšší je riziko švarcsystému. Čím obecněji se tedy ve smlouvách stanoví činnost OSVČ, tím se obě strany vystavují většímu nebezpečí (*Morávek, 2012*).

4 Komparace závislé činnosti a samostatné činnosti ve vybrané akciové společnosti

Čtvrtá kapitola diplomové práce je specializována na aplikaci teoretických poznatků z odborné literatury do praxe. Analytická část je zaměřena na výpočty čistých výdělků, odvodů pojistného, daňového zatížení a veškerých pracovních nákladů či výdajů zaměstnance vybrané akciové společnosti a OSVČ, jenž si korporace najala na výkon práce na základě objednávky, která je považována za smluvní dokument. OSVČ podniká v obdobném oboru jako zaměstnanec vybrané akciové společnosti. Aby mohly být jednotlivé případy porovnatelné, předpokládá se u fyzických osob se stejnými výchozími podmínkami (počet dětí, místo výkonu práce, místo odjezdu na pracovní cestu, dovolená, použitá průměrná cena nafty pro zjednodušení, pracovní nářadí).

První část kapitoly je věnována představení vybrané akciové společnosti. Mzdová politika vybrané akciové společnosti byla již popsána v kapitole 2.10.

Obsahem dalšího úseku je analýza závislé a samostatné činnosti v rámci **tuzemského projektu**. Obě fyzické osoby pracují na čtyřměsíčním projektu v Českých Budějovicích. Zprvu jsou vyčísleny výdaje zatěžující zaměstnavatele, které s daným projektem věcně souvisí. Dále je znázorněn výpočet čisté mzdy včetně náležitých odvodů zaměstnavatele i zaměstnance, jehož pracovní pozice je dle CZ ISCO kód 74121 elektromechanik elektrických zařízení. Kromě příjmu OSVČ jsou vyobrazeny také veškeré odvody a vyčísleny výdaje s pracovní cestou související, avšak na rozdíl od zaměstnance si je podnikatel hradí sám. Na závěr je proveden modelový příklad komparace závislé a samostatné činnosti za rok 2015 a výsledky graficky znázorněny a popsány.

V další části je provedena analýza závislé a samostatné činnosti v rámci **projektu v zahraničí**, konkrétně v Hannoveru. Pracovní profese a náplň práce je totožná jako v předchozí části, avšak výdaje související s výkonem práce se poněkud liší. Prioritou závěru kapitoly je opět modelový příklad komparace obou činností v rámci zahraničního projektu během roku 2015.

Na základě zjištěných výsledků je poukázáno, kdo je z finančního hlediska, daňového zatížení a výši odvedeného pojistného v lepší pozici. Zaměstnanci vybrané akciové společnosti se domnívají, že je výhodnější stát se podnikatelem a být najímán externě. Analytická část diplomové práce tak bude moci prokázat, zda je tato domněnka pravdivá či nikoliv.

4.1 Vybraná akciová společnost

Vybraná akciová společnost se zabývá především elektromontážemi nejen v České republice, ale i v Evropě a po celém světě. Svým zákazníkům nabízí mimo elektromontáže také projekční, inženýrskou a programátorskou činnost a stává se tak výhradním dodavatelem komplexních projektů.

Silnou stránkou této společnosti je flexibilita, odbornost a jazyková vybavenost, čímž se stává konkurenceschopnou na trhu. Zaměstnanci pracují na projektech tzv. "na klíč", na bázi hodinových sazeb, i na dlouhodobějších projektech na bázi servisních činností.

Významnou součástí vybrané akciové společnosti tvoří dodávky do strojírenského, automobilového, hutního, metalurgického, či potravinářského průmyslu, kde dodává kompletní zařízení, např. výrobní linky a stroje, lakovací linky, posuvníky, dopravníky nebo pouze elektrické či mechanické části těchto zařízení, či jejich montáž, demontáž, rekonstrukci, servisní zásahy, modernizaci, dohledy nad výrobou, produktovou podporu apod. Díky geografické poloze České republiky má tato společnost příznivý přístup ke kvalitním projektům.

Společnost vznikla před 5 lety, každým rokem se rozrůstá, k čemuž nyní přispívá současná ekonomická situace nejen v Evropě, ale i expanze české ekonomiky po celosvětové hospodářské krizi. Ve společnosti je nastaven motivační program udělování měsíčních prémie, ročních prémie, či projektových prémie tak, aby společnost produkovala zisky a zároveň měla spokojené, kvalifikované a profesionální pracovníky.

4.2 Komparace závislé a samostatné činnosti v rámci tuzemského projektu

Obsahem kapitoly 4.2 je charakteristika závislé a samostatné činnosti, výpočet daňové povinnosti, povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění a čistých důchodů v rámci tuzemského projektu, jenž probíhá v měsících červenci, srpnu, září a říjnu roku 2015 v Českých Budějovicích. Pozornost je zaměřena také na veškeré výdaje související s výkonem činnosti, kterými jsou výdaje na pohonné hmoty a ostatní výdaje s cestou související, ubytování, stravování, pracovní pomůcky potřebné k výkonu práce (nářadí, služební telefon, školení).

Na základě zjištěných výsledků je na závěr provedena komparace a zhodnocení finančního postavení, daňového a pojistného zatížení obou fyzických osob za rok 2015.

Předpokládá se, že obě osoby vyjíždí z Ostravy, tudíž místem odjezdu na pracovní cestu je Ostrava. Vzdálenost mezi místem odjezdu a místem výkonu práce je 350 km. Obě fyzické osoby odpracovaly stejný počet dnů a v měsíci červenci čerpaly 1 den dovolené, v měsíci srpnu 5 dní dovolené.

4.2.1 Charakteristika závislé činnosti

Zaměstnanec pracuje ve vybrané akciové společnosti na pozici elektromechanik elektrických zařízení, jak již bylo zmíněno. Má ukončené střední vzdělání s výučním listem v oboru Elektromechanik pro zařízení a přístroje. Ve společnosti pracuje 5 let a jeho pracovní doba je stanovena na 8 hodin denně. Pracovník má dvě děti (2 a 10 let) a manželka je na rodičovské dovolené, z toho důvodu se vrací každý týden na víkend k rodině domů.

Pracovní pomůcky a ostatní výdaje související s výkonem činnosti **hradí zaměstnavatel** a v Tab. 4.1 jsou uvedeny v jednotlivých položkách. Součet položek byl vyčíslen na 140 541 Kč.

Tab. 4.1 – Celkové výdaje zaměstnavatele

Položka	Výpočet	Částka
Pohonné hmoty	6 litrů x 3,5 (350 km/100 km) x 36,10 Kč (za litr nafty) x 36 cest (během projektu)	27 292 Kč
Dálniční známka	roční dálniční známka	1 500 Kč
Odpisy DHM (automobil)	6 018 Kč (měsíční daňový odpis) x 4 měsíce (projekt)	24 072 Kč
Pracovní nářadí	podrobně uvedeno v příloze č. 1	43 000 Kč
Telefonní hovory	750 Kč (paušální částka neomezeného tarifu za měsíc) x 4 měsíce	3 000 Kč
Ubytování	79 nocí x 300 Kč (za noc)	23 700 Kč
Odborná školení		5 100 Kč
Stravné	79 dnů x 163 Kč (na den)	12 877 Kč
Celkem		140 541 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle interních zdrojů

Pracovník je na služební cestu vysílán služebním automobilem, jehož průměrná spotřeba činí 6 litrů na 100 km. Průměrná spotřeba je vynásobena počtem kilometrů, průměrnou cenou za litr nafty a počtem cest během čtyřměsíčního projektu. Zaměstnanec se vrací každý pátek do Ostravy a celkový počet cest během projektu vychází na 36. Částka za pohonné hmoty je vyčíslena na 27 292 Kč. Vybraná akciová společnost používá

k odpisování DHM rovnoměrný způsob a používaný automobil je zařazen do 2. odpisové skupiny, jejíž sazba činí 22,25 %. Automobil byl pořízen za cenu 324 574 Kč, po vynásobení částky příslušnou sazbou činí roční odpis 72 218 Kč, měsíční odpis používaného automobilu vychází na 6 018 Kč.

$$\text{Roční odpis} = 324\,574 \text{ Kč} \times 22,25 \% \quad (4.1)$$

Zanedbatelným výdajem je roční dálniční známka v hodnotě 1 500 Kč. Potřebné pracovní nářadí je podrobně popsáno v Příloze 1, jeho celková cena činí 43 000 Kč a tvoří tak největší položku na celkových výdajích. Elektromechanik má k dispozici služební telefon a náklady související s hovorným stojí zaměstnavatele 750 Kč měsíčně. Cena za ubytování ve městě výkonu práce stojí 300 Kč na 1 noc. Za 5 nocí týdně zaplatí zaměstnavatel 1 500 Kč, za celý projekt (79 nocí) jsou výdaje za ubytování vyčísleny na 23 700 Kč. Zaměstnanec má povinnost účastnit se každoročně několika školení. Jejichž obsahem je obsluha elektrických zařízení nebo prací na nich, projektování těchto zařízení, řízení činnosti nebo projektování elektrických zařízení v organizacích, školení vysokozdvizných vozíků, školení obsluhy pracovních plošin, školení práce ve výškách, školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Celková cena za příslušné školení činí 5 100 Kč ročně. Zaměstnanci za celý den strávený na pracovní cestě náleží stravné ve výši 163 Kč, za 79 odpracovaných dní během projektu, elektromechanikovi náleží stravné ve výši 12 877 Kč.

4.2.2 Zdanění a odvody závislé činnosti

Obsahem této části je výpočet měsíční čisté mzdy zaměstnance pracujícího na projektu. Zaměstnanec podepsal Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a na základě toho uplatňuje slevu na dani ve výši 2 070 Kč měsíčně. Dále uplatňuje daňové zvýhodnění na dvě vyživované děti žijící s ním ve společně hospodařící domácnosti, a to ve výši 1 117 Kč na jedno dítě a 1 317 Kč na dítě druhé.

Mzda zaměstnance se skládá z pevné a pohyblivé složky dle mzdového výměru (viz příloha č. 4). Na základě pracovního výkonu zaměstnance mu zaměstnavatel poskytuje měsíční prémie. Výše premií za jednotlivé měsíce jsou vystiženy níže v Tab. 4.2.

Tab. 4.2 - Stanovení měsíčních prémie zaměstnance

Měsíc	Výměr pro prémie v Kč	Práce na projektu (max. 30% z výměru) v Kč		Práce mimo společnost (max. 30% z výměru) v Kč		Kvalita práce (max. 30% z výměru) v Kč		Manažerská odměna (max. 10% z výměru) v Kč		Návrh měsíční prémie v Kč
Červenec	10 000	85%	2 600	75%	2 200	75%	2 200	100%	1 000	8 000
Srpen	10 000	70%	2 100	60%	1 800	70%	2 100	100%	1 000	7 000
Září	10 000	100%	3 000	65%	2 000	100%	3 000	100%	1 000	9 000
Říjen	10 000	100%	3 000	100%	3 000	100%	3 000	100%	1 000	10 000

Zdroj: vlastní zpracování dle interních zdrojů

Níže v Tab. 4.3 je proveden výpočet čisté mzdy elektromechanika, která mu náleží za odpracované měsíce v rámci tuzemského projektu. V tabulce je pak znázorněna výše odvodů na sociální a zdravotní pojištění ze strany zaměstnavatele i zaměstnance a odvedených záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti. Hrubá mzda pracovníka se skládá ze základní mzdy, která činí **18 000 Kč** a z měsíčních prémie, o jejichž výši každý měsíc rozhoduje na základě pracovního výkonu pracovníka zaměstnavatel. V tabulce je rovněž uvedeno stravné, na které zaměstnanci vznikl nárok během odpracovaných dní.

Tab. 4.3 – Výpočet čisté mzdy zaměstnance

	Červenec	Srpen	Září	Říjen
Základní mzda	16 435 Kč	13 715 Kč	17 182 Kč	17 182 Kč
náhrada za dovolenou	1 202 Kč	6 010 Kč		
náhrada za svátek	1 202 Kč		1 202 Kč	1 230 Kč
osobní ohodnocení	8 000 Kč	7 000 Kč	9 000 Kč	10 000 Kč
Hrubá mzda	26 839 Kč	26 725 Kč	27 384 Kč	28 412 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel	6 710 Kč	6 681 Kč	6 846 Kč	7 103 Kč
Zdravotní pojištění - zaměstnavatel	2 416 Kč	2 405 Kč	2 465 Kč	2 557 Kč
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	36 000 Kč	35 900 Kč	36 700 Kč	38 100 Kč
Sazba daně (15 %)	5 400 Kč	5 385 Kč	5 505 Kč	5 715 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Daňové zvýhodnění na dítě	2 434 Kč	2 434 Kč	2 434 Kč	2 434 Kč
Záloha na daň z příjmu	896 Kč	881 Kč	1 001 Kč	1 211 Kč
Hrubá mzda	26 839 Kč	26 725 Kč	27 384 Kč	28 412 Kč
Sociální pojištění – zaměstnanec	1 745 Kč	1 737 Kč	1 780 Kč	1 847 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnanec	1 208 Kč	1 203 Kč	1 232 Kč	1 279 Kč
Záloha na daň	896 Kč	881 Kč	1 001 Kč	1 211 Kč
Čistá mzda	22 990 Kč	22 904 Kč	23 371 Kč	24 075 Kč
Stravné	3 423 Kč	2 608 Kč	3 423 Kč	3 423 Kč
Celkem k výplatě	26 413 Kč	25 512 Kč	26 794 Kč	27 498 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle interních zdrojů

V **prvním měsíci** zaměstnanec odpracoval 21 dní, 1 den čerpal dovolenou a 1 dní v měsíci náležel státní svátek. Výše náhrady mzdy za svátek a dovolenou činí 150,25 Kč. Osobní ohodnocení bylo pracovníkovi stanoveno na 8 000 Kč. Hrubá mzda včetně prémie a náhrad činí 26 839 Kč. Celková výše za sociální (25 %) a zdravotní (9 %) pojištění za zaměstnavatele byla 9 126 Kč. Sazba daně, jejíž výše je 15 % byla vypočtena ze superhrubé mzdy na 5 400 Kč, po slevách na 896 Kč. Čistá mzda po odečtení odvodů pojistného za zaměstnance (2 953 Kč) a daně je vyčíslena na 22 991 Kč. Stravné za 21 odpracovaných dní zaměstnanci náleží ve výši 3 423 Kč.

V **srpnu** bylo 21 pracovních dní, avšak elektromechanik jich odpracoval pouze 16 a 5 dní čerpal dovolenou. Náhrada mzdy za dovolenou byla ve výši 6 010 Kč. Zaokrouhlená superhrubá mzda po přičtení pojistného za zaměstnavatele činila 35 900 Kč. Daň po odečtení

slev dosáhla výše 881 Kč. Stravné bylo nižší (2 608 Kč) z důvodu čerpání dovolené. Čistá mzda zaměstnance dosáhla výše 22 904 Kč.

Za měsíc **září** odpracoval elektromechanik 168 hodin (21 dní). Náhrada mzdy za státní svátek byla 1 202 Kč. Za pracovní výkon mu zaměstnavatel stanovil osobní ohodnocení 9 000 Kč. Celková hrubá mzda se vyšplhala na 27 384 Kč a celková daň na 1 001 Kč. Sazba sociálního pojištění za zaměstnance je 6,5 % a zdravotního pojištění 4,5 %. Součet pojistného zaměstnance za měsíc září dosáhl 3 012 Kč. Čistá mzda včetně stravného byla vyplacena ve výši 26 794 Kč.

V **posledním** měsíci vykonával zaměstnanec činnost 21 dní. Náhrada mzdy za svátek byla vypočtena za předcházející čtvrtletí, tudíž za měsíce červenec, srpen, září, ve výši **153,73 Kč** (viz vzorec 4.2).

$$\text{Náhrada mzdy} = \frac{HM (16\,435 + 13\,715 + 17\,182) + \text{prémie} (8\,000 + 7\,000 + 9\,000)}{\text{Počet odpracovaných hodin} (168 + 128 + 168)} \quad (4.2)$$

Celková hrubá mzda byla vyčíslena na 28 412 Kč. Zaměstnavateli bylo vyčísleno pojistné na částku 9 660 Kč a po sečtení s hrubou mzdou činila výše superhrubé mzdy po zaokrouhlení 38 100 Kč. Daň po slevě na poplatníka a vyživované děti dosáhla částky 1 211 Kč. Čistá mzda včetně stravného dosáhla částky 27 499 Kč.

4.2.3 Charakteristika samostatné činnosti

V této kapitole je podrobně rozebrána a charakterizována OSVČ, jenž si vybraná akciová společnost neboli objednatel najímá na vykonání určité práce na základě objednávky. Předmětem činnosti živnostníka je elektromechanika. Na první pohled se může zdát, že se jedná o švarcsystém, nicméně o tuto formu ekonomické činnosti se nejedná. Nefunguje zde vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi objednatelem a zhotovitelem, výkon činnosti je prováděn vždy pod jménem zhotovitele nikoliv objednavatele, nikdy se nepředpokládá dlouhodobý vztah mezi zhotovitelem a objednatelem a mezi smluvními stranami se dále nevyskytují žádné další znaky uvedené v kapitole 3.6, které prokazují švarcsystém.

Podnikatel provozuje živnost řemeslnou na základě živnostenského oprávnění a odborné způsobilosti. OSVČ pracuje na stejném čtyřměsíčním projektu v Českých Budějovicích jako zaměstnanec. Manželka je na rodičovské dovolené se dvěma dětmi.

Povinnost platit zálohy na dani z příjmů podnikateli nevzniká, jelikož jeho poslední známá daňová povinnost nepřesáhla 30 000 Kč. OSVČ si neplatí nemocenské pojištění.

Podnikatel z hlediska výhodnosti uplatňuje na konci roku výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení příjmů (dále jen „výdaje vynaložené“), které jsou znázorněny v Tab. 4.5 níže.

Tab. 4.5 – Výdaje vynaložené OSVČ

Výdaj	Výpočet	Částka v Kč
Cestovní náhrady	6 litrů x 3,5 (350 km/100 km) x 36,10 Kč (za litr nafty) x 36 cest (během projektu)	27 292
Náhrada za použití vlastního vozidla	3,70 Kč (za 1 km) x 350 km (1 pracovní cesta) x 36 cest (během projektu)	46 620
Dálniční známky	roční dálniční známka	1 500
Pracovní nářadí	podrobně rozebráno v příloze č. 1	43 000
Telefonní hovory	750 Kč (paušální částka neomezeného tarifu za měsíc) x 4 měsíce	3 000
Stravné	79 dnů x 163 Kč (na 1 den)	12 877
Odborná školení		5 100
Celkem		139 389

Zdroj: vlastní zpracování

OSVČ vlastní soukromý automobil, který nezahrnula do majetku, ale používá jej i k podnikání. Vede evidenci pracovních jízd a výdaje na pohonné hmoty uplatňuje na základě průměrné ceny nafty pro rok 2015. Má nárok na náhradu za použití vlastního vozidla, která pro rok 2015 odpovídá výši 3,70 Kč za 1 ujetý kilometr. I podnikatel se vrací každý týden na víkend domů za rodinou, tudíž počet cest během projektu je taktéž 36. Celková náhrada za použití vozidla činí 46 620 Kč. Roční dálniční známka tvoří mezi celkovými výdaji nepodstatnou část. Potřebné pracovní nářadí tvoří zásadní část v tabulce vyčíslených výdajů, a to 43 000 Kč. Mobilní telefon používá podnikatel pouze k pracovním účelům, tudíž uplatňuje výdaje na hovorné v plné výši 3 000 Kč. Podnikající osoba má nárok si uplatnit výdaje na stravné ve výši 163 Kč za 1 den, za 79 odpracovaných dní se částka rovná 12 877 Kč. Každý rok se živnostník účastní školení a jejich celková výše činí 5 100 Kč. Celkové výdaje podnikatele vycházejí na 139 389 Kč za daný projekt, rozbor ročních výdajů bude zohledněn v textu níže. Je důležité na závěr podotknout, že náklady na ubytování hradí podnikateli objednatel.

V roce 2014 měl podnikatel příjmy ve výši 800 000 Kč a výdaje vynaložené ve výši 640 000 Kč. Základ daně (dále jen „ZD“) činil 160 000 Kč. ZD snížený o 50 % je vyměřovacím základem pro zdravotní a sociální pojištění, odpovídá tedy výši 80 000 Kč. Výpočet záloh na zdravotní pojištění vychází z minimálního vyměřovacího základu, který pro rok 2015 činí 159 666 Kč. Povinná záloha na zdravotní pojištění pro podnikatele na rok 2015 odpovídá minimální výši **1 797 Kč**. Záloha na sociální pojištění byla vypočtena na **1 947 Kč** (viz Tab. 4.6).

Tab. 4.6 – Zálohy na zdravotní a sociální pojištění pro rok 2015

Pojištění OSVČ	Výpočet	Částka
Zdravotní pojištění	$159\,666 \times 13,5 \% = 21\,555 \text{ Kč/12 měsíců}$	1 797 Kč
Důchodové pojištění	$160\,000 \text{ Kč} \times 50 \% \times 28 \% = 22\,400 \text{ Kč/12 měsíců}$	1 867 Kč
Státní politika zaměstnanosti	$160\,000 \text{ Kč} \times 50 \% \times 1,2 \% = 960 \text{ Kč/12 měsíců}$	80 Kč
Sociální pojištění celkem	$160\,000 \text{ Kč} \times 50 \% \times 29,2 \% = 23\,360/12 \text{ měsíců}$	1 947 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

4.2.4 Zdanění a odvody samostatné činnosti

Tato kapitola je zaměřena na výpočet čistého příjmu podnikající osoby. Příjem je v Tab. 4.7 promítnut jako měsíční i jako čtyřměsíční v rámci projektu v Českých Budějovicích. Objednatel stanovil částku za vykonání práce na projektu ve výši 200 000 Kč, každý měsíc zhotoviteli náleží 50 000 Kč.

Tab. 4.7 - Výpočet čistého příjmu OSVČ

	Za měsíc	Za projekt
Příjem	50 000 Kč	200 000 Kč
Výdaje vynaložené	22 651 Kč	139 389 Kč
Zdravotní pojištění (13,5 %)	1 797 Kč	7 188 Kč
Důchodové pojištění (28 %)	1 867 Kč	7 468 Kč
Státní politika zaměstnanosti (1,2 %)	80 Kč	320 Kč
Sociální pojištění celkem (29,2 %)	1 947 Kč	7 788 Kč
Příjem po odpočtu odvodů	23 605 Kč	45 635 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Podnikající osoba má povinnost odvádět každý měsíc zálohy na zdravotní a sociální pojištění. Záloha na zdravotní pojištění je stanovena v minimální výši na 1 797 Kč, za sociální pojištění ve výši 1 947 Kč. Měsíční čistý příjem podnikatele po odečtení výdajů vynaložených a pojistného je **23 605 Kč**. Do **měsíčních** výdajů vynaložených jsou zahrnuty pouze cestovní náhrady ($27\,292\text{ Kč} / 4 = 6\,823\text{ Kč}$), náhrady za použití vlastního vozidla ($46\,620\text{ Kč} / 4 = 11\,655\text{ Kč}$), telefonní hovory (750 Kč) a stravné ($21\text{ dní} \times 163\text{ Kč} = 3\,423\text{ Kč}$).

Během čtyřměsíčního projektu bylo odvedeno na zdravotním pojištění 7 188 Kč, na důchodovém pojištění 7 468 Kč a na státní politice zaměstnanosti 320 Kč. Výdaje vynaložené jsou vyčísleny na 139 389 Kč, nicméně částka není zcela přesná, jelikož pracovní nářadí, dálniční známka a povinné školení jsou spíše výdaje roční. Čistý příjem podnikatele za projekt vychází na **45 635 Kč**.

4.2.5 Komparace závislé a samostatné činnosti v tuzemsku

Obsahem této části je srovnání závislé a samostatné činnosti za rok 2015 na základě zjištěných výsledků z předchozích kapitol. U **modelových příkladů** jsou použity stejné výchozí podmínky, z důvodu spolehlivého srovnání.

Je vycházeno z hypotézy, že podnikatel pracuje v roce 2015 na třech obdobných projektech u korporací s podobným předmětem podnikání. Měsíční příjem podnikající osoby vychází na 50 000 Kč, za rok 2015 se rovná částce 600 000 Kč. Na konci roku uplatňuje z hlediska výhodnosti výdaje vynaložené, aby měl nárok na uplatnění slevy na manželku, jejíž příjmy jsou menší než 68 000 Kč ročně a daňové zvýhodnění na vyživované děti žijící ve společné domácnosti. V Tab. 4.8 je pro zobrazení výhodnosti znázorněn výpočet obou možných variant uplatňování výdajů. Zálohy na **zdravotní** pojištění jsou stanoveny v minimální výši (**1 797 Kč**) a na **sociální** pojištění ve výši **1 947 Kč**. Roční vynaložené výdaje jsou vyčísleny v hodnotě **339 967 Kč**. Částka je vypočtena na základě Tab. 4.5. Cestovní náhrady a náhrady za použití vlastního vozidla, telefonní hovory a stravné jsou vynásobeny třemi (3 obdobné projekty za rok) k nimž je přičtena dálniční známka (1 500 Kč), pracovní nářadí (43 000 Kč) a školení (5 100 Kč), které jsou brány jako výdaje roční.

U zaměstnance vybrané akciové společnosti se rovněž bere účast na třech analogických projektech na území České republiky. Měsíční **základní mzda** zaměstnance pracujícího na projektu v tuzemsku je **18 000 Kč**. Průměrné osobní **ohodnocení** je stanoveno na **8 000 Kč**

za měsíc. Jak již bylo uvedeno, zaměstnanec je ženatý a má dvě děti. Manželka je na rodičovské dovolené a její roční příjem je nižší než 68 000 Kč.

Tab. 4.8 – Výpočet roční mzdy zaměstnance a ročního příjmu OSVČ

Zaměstnanec		OSVČ	Paušální výdaje	Výdaje vynaložené
Měsíční základní mzda + prémie	26 000 Kč	Příjem za projekt	200 000 Kč	200 000 Kč
Roční hrubá mzda	312 000 Kč	Roční příjem	600 000 Kč	600 000 Kč
Sociální pojištění	78 000 Kč	Paušální výdaje	480 000 Kč	-
Zdravotní pojištění	28 080 Kč	Výdaje vynaložené	-	318 967 Kč
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	418 000 Kč	Základ daně po zaokrouhlení	120 000 Kč	281 000 Kč
Daň před slevami	62 700 Kč	Daň před slevami	18 000 Kč	42 150 Kč
Sleva na poplatníka	24 840 Kč	Sleva na poplatníka	24 840 Kč	24 840 Kč
Sleva na manželku	24 840 Kč	Sleva na manželku	-	24 840 Kč
Daňové zvýhodnění na děti	29 208 Kč	Daňové zvýhodnění na děti	-	29 208 Kč
Daňový bonus	16 188 Kč	Daň/Daňový bonus	0 Kč	29 208 Kč
Zaplacené zálohy na dani	8 772 Kč	Vyměřovací základ pro SP	79 836 Kč	140 517 Kč
Přeplatek daně	24 960 Kč	Sociální pojištění	23 313 Kč	41 031 Kč
		Zaplacené zálohy	23 364 Kč	23 364 Kč
Sociální pojištění	20 280 Kč	Vyměřovací základ pro ZP	159 666 Kč	159 666 Kč
Zdravotní pojištění	14 040 Kč	Zdravotní pojištění	21 555 Kč	21 555 Kč
Pojistné za zaměstnance celkem	34 320 Kč	Zaplacené zálohy	21 564 Kč	21 564 Kč
Přeplatek daně	24 960 Kč	Přeplatek/doplatek pojistného	60 Kč	17 658 Kč
Roční mzda	302 640 Kč	Roční příjem	120 060 Kč	292 583 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle interních zdrojů

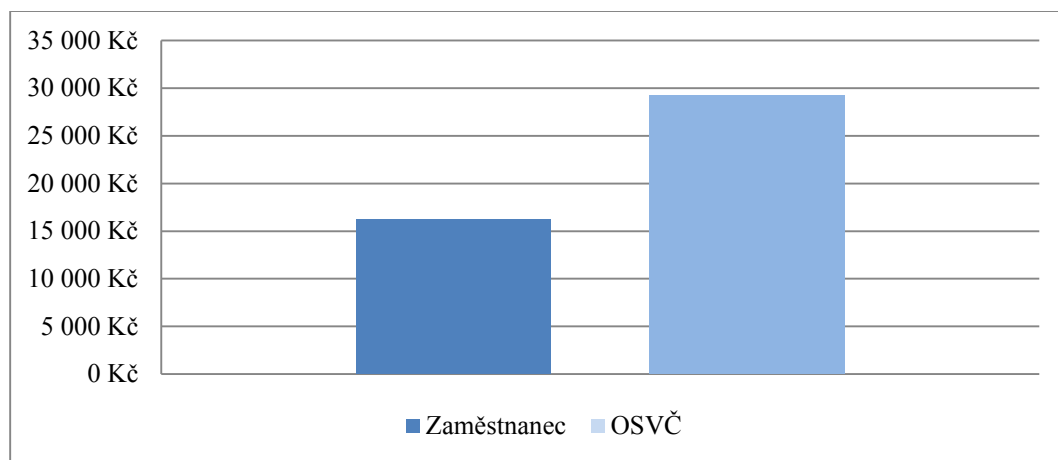
Podnikatel uplatňuje výdaje vynaložené z důvodu nároku na daňový bonus, který mu vznikl ve výši 29 208 Kč. Dále při srovnání činností jsou brány údaje ze sloupce výdajů vynaložených.

U OSVČ z pohledu daňového zatížení je zřetelně výhodnější rozhodnout se pro výdaje vynaložené, jelikož OSVČ uplatňující paušální výdaje nemá nárok na slevu na manželku a na vyživované děti, jejíž výše po sečtení činí 54 048 Kč (24 840 Kč + 29 208 Kč). Avšak odvody na sociálním pojištění jsou vyšší, jelikož vyměřovací základ činí 140 517 Kč, což je takřka dvakrát více a po odečtení záloh musí podnikatel doplatit na pojistném 17 658 Kč. Ale i přes

to, je výhodnější si z daňového hlediska uplatnit výdaje vynaložené. Vyměřovací základ pro zdravotní pojištění je v minimální výši, což je totožné jako u paušálních výdajů.

Jak lze z Tab. 4.8 vidět, roční hrubá mzda zaměstnance byla vypočtena na 312 000 Kč a roční příjem podnikající osoby na 600 000 Kč. Vyměřovací základ pro daň z příjmů ze závislé činnosti činí po přičtení pojistného za zaměstnavatele a po zaokrouhlení 418 000 Kč. Vyměřovací základ pro daň z příjmů ze samostatné činnosti se po odečtení vynaložených výdajů a zaokrouhlení rovná 281 000 Kč.

Graf 4.1 Daňový bonus zaměstnance a OSVČ



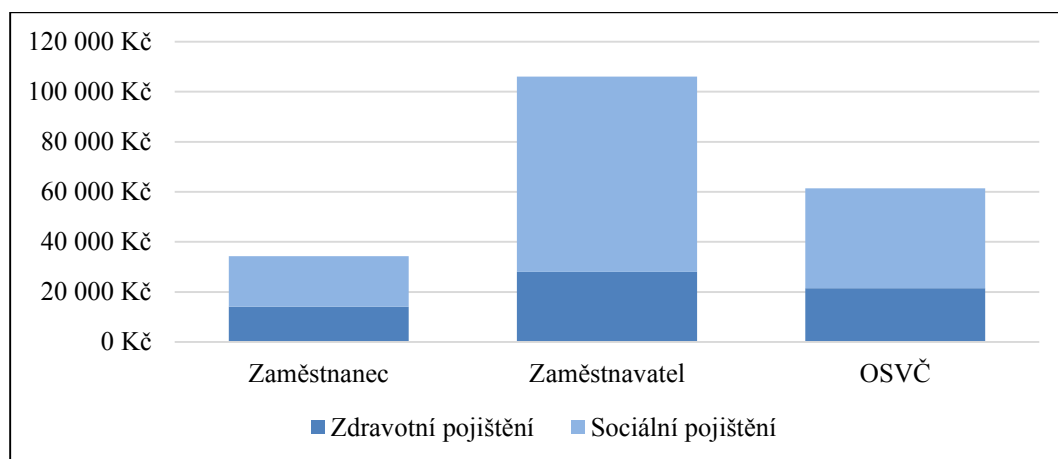
Zdroj: vlastní zpracování

V Grafu 4.1 je znázorněn **daňový bonus** u obou fyzických osob. Zaměstnanci byla vyměřena daň z příjmu na 62 700 Kč, po odečtení slevy na poplatníka (24 840 Kč) a slevy na manželku (24 840 Kč) činila výsledná daňová povinnost 13 020 Kč. Dále si uplatnil dle nároku zvýhodnění na dvě vyživované děti ve výši 29 208 Kč a vznikl mu **daňový bonus 16 188 Kč**. Po odečtení zaplacených záloh zaměstnanci vznikl **přeplatek daně** ve výši **24 960 Kč**.

Podnikateli vznikla daňová povinnost ve výši 42 150 Kč. Po odečtení slevy na poplatníka a na manželku byla daň nulová a vznikl mu **daňový bonus** ve výši **29 208 Kč**.

Ze strany daňového zatížení je na tom lépe OSVČ, jelikož mu náleží vyšší daňový bonus o 13 020 Kč. Příčinou je nižší základ daně u podnikatele.

Graf 4.2 Pojistné za závislou a samostatnou činnost



Zdroj: vlastní zpracování

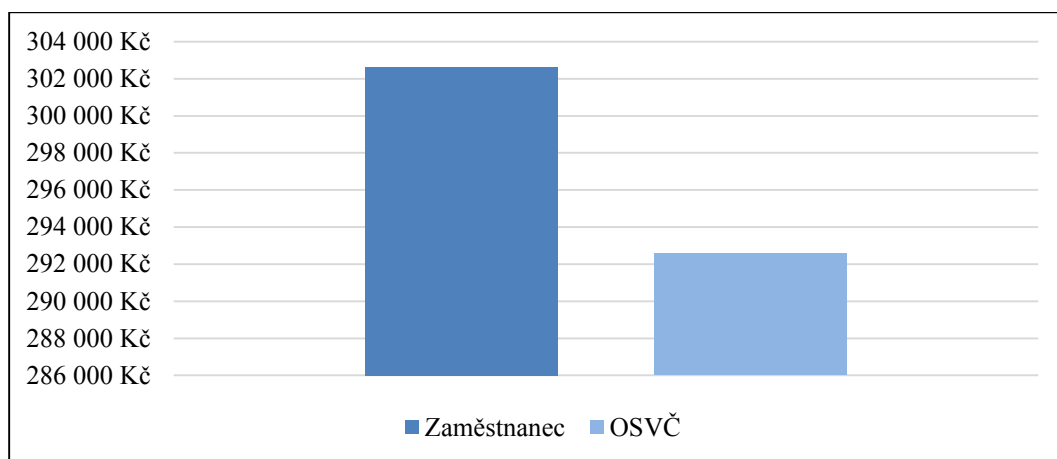
Na **zdravotní pojištění** zaměstnanec během roku odvedl 14 040 Kč. Osoba podnikající odvedla zálohy ve výši 21 564 Kč, ale roční výměr pojistného dosáhl výše 21 555 Kč, má tedy nárok na vrácení 9 Kč.

I ze strany **sociálního pojištění** je více zatížen podnikatel. Za rok 2015 mu bylo vyměřeno pojistné ve výši **41 031 Kč**, po odečtení zaplacených záloh (23 364 Kč) mu vzniká doplatek v hodnotě 17 667 Kč. Zaměstnanci během roku bylo strženo ze mzdy **20 280 Kč** na sociální pojištění.

OSVČ je z pohledu odvodů na zdravotní a sociální pojištění zatížena téměř dvakrát více než zaměstnanec vybrané akciové společnosti. Příčinou jsou sazby pojistného, které jsou u OSVČ mnohem vyšší.

I přes to, že stanovená celková výše sazby pro pojistné OSVČ je 42,7 % a pro zaměstnavatele 34 %, je z Grafu 4.2 naprosto zřejmé, že zaměstnavatel odvádí za zaměstnance daleko více. Důvodem je daný vyšší vyměřovací základ u závislé činnosti, kterým je hrubá mzda zaměstnance.

Graf 4.3 Čistý výdělek za závislou a samostatnou činnost

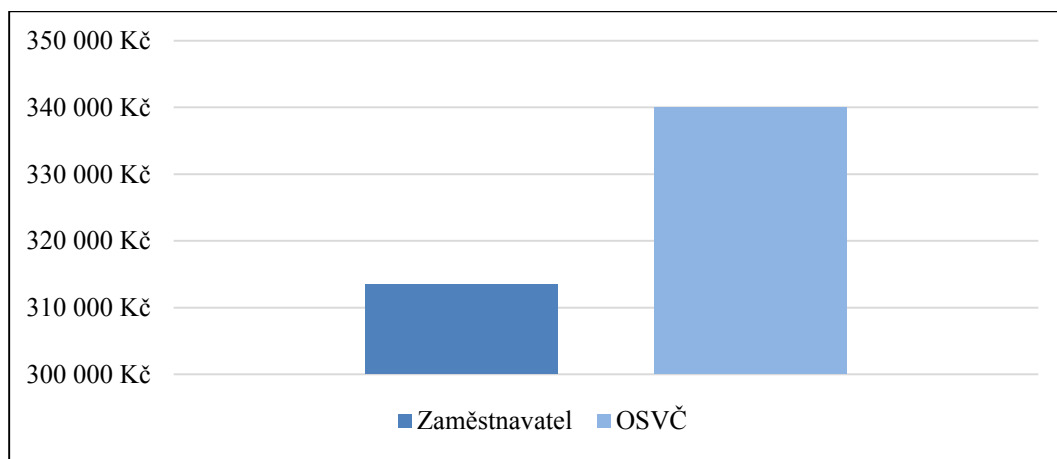


Zdroj: vlastní zpracování

Průměrná čistá mzda zaměstnance vychází na 25 220 Kč za měsíc, 302 640 Kč za rok 2015. Čistý příjem u podnikající osoby vychází v průměru na 24 382 Kč za měsíc, 292 583 Kč za rok 2015. Z Grafu 4.3 lze vidět, že výdělek zaměstnance je větší i přes to, že je více zatížen odvodem daně z příjmů do státního rozpočtu.

Příčinou jsou veškeré výdaje související s výkonem činnosti, které za zaměstnance hradí zaměstnavatel, kdežto OSVČ si všechny výdaje hradí sám. To mu sice snižuje základ pro výpočet daně a pojistné, ale zároveň i jeho čistý příjem.

Graf 4.4 Srovnání celkových výdajů zaměstnavatele a OSVČ



Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanec má oproti OSVČ značnou výhodu, že není zatížen vynaloženými výdaji na věcně související s výkonem činnosti. Povinností zaměstnavatele je zajistit a zaplatit veškeré

výdaje za zaměstnance, kdežto OSVČ si kromě nákladů na ubytování hradí všechno sám. Z Grafu 4.4 je viditelné, že podnikatel má výdaje vyšší (o 26 542 Kč). Příčinou jsou náhrady za použití vlastního automobilu, které jsou vyšší než odpisy služebního automobilu zaměstnavatele, což nejsou přímo fyzicky vynaložené výdaje, ale slouží pouze pro snížení základu daně.

4.3 Komparace závislé a samostatné činnosti v rámci zahraničního projektu

V této analytické části je provedeno srovnání závislé a samostatné činnosti, a to nejen v podobě výpočtu čisté mzdy zaměstnance a příjmu OSVČ, daňové zátěže a odvodů pojistného, ale rovněž jsou zohledněny veškeré výdaje související s výkonem činnosti, kterými jsou pohonné hmoty a ostatní výdaje s cestou související, ubytování, stravování, pracovní pomůcky potřebné k výkonu práce.

Komparace činností je provedena v rámci čtyřměsíčního projektu, který probíhá od července do října roku 2015. Místo výkonu práce je Německo (Hannover) a obě osoby vyjíždí na pracovní cestu z Ostravy. Přibližná vzdálenost měst je 800 km, což odpovídá 8 hodinám strávených na cestě. Je předpokládáno, že obě osoby odpracovaly stejný počet pracovních dní a čerpaly 2,5 dne dovolené.

Závěr je věnován zhodnocení postavení zaměstnance vůči OSVČ z hlediska daňového zatížení, odvodů na pojistném, čistého výdělku.

4.3.1. Charakteristika závislé činnosti

Zprvu je charakterizován **zaměstnanec**, jehož pracovní pozice ve společnosti je dle CZ ISCO elektromechanik elektrických zařízení. Elektromechanik pracuje ve společnosti 5 let a má ukončené středoškolské vzdělání s maturitou na průmyslové škole. Je svobodný a bezdětný. Jeho pracovní doba je stanovena na 8 hodin denně.

Níže v Tab. 4.9 jsou vyčísleny celkové výdaje související s daným projektem, tedy za 4 měsíce. Veškeré výdaje zajišťuje a hradí zaměstnavatel, což je podstatným kritériem ve srovnání činností.

Tab. 4.9 – Celkové výdaje zaměstnavatele

Výdaj	Výpočet	Částka
Pohonné hmoty	6 litrů (na 100 km) x 8 (800 km/100 km) x 36,10 Kč (cena za litr nafty) x 8 cest (během projektu)	13 862 Kč
Mýtné	150 Kč (mýtné 1 cesta) x 8 (počet cest)	1 200 Kč
Odpisy DHM (automobil)	6 490 Kč (měsíční daňový odpis) x 4 měsíce (projekt)	25 960 Kč
Pracovní nářadí	podrobně uvedeno v příloze č. 1	43 000 Kč
Telefonní hovory	950 Kč (paušální částka neomezeného tarifu za měsíc) x 4 měsíce	3 800 Kč
Ubytování	94 nocí x 550 Kč (za noc)	51 700 Kč
Odborná školení		5 100 Kč
Stravné	cestovní příkazy jsou uvedeny v příloze č. 2	116 089 Kč
Celkem		260 711 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle interních zdrojů

Na pracovní cestu je zaměstnanec vyslán služebním automobilem, jehož spotřeba je přibližně 6 litrů na 100 km. Zaměstnavatel využívá průměrnou cenu pohonných hmot (nafty) pro cestovní náhrady, která za rok 2015 činí 36,10 Kč za 1 litr. Ostatní výdaje, které se pojí k cestě, je mýtné, jehož výše je zanedbatelná. Celkové výdaje související s dopravou v rámci pracovní cesty během projektu jsou vyčísleny přibližně na 15 000 Kč. Vybraná akciová společnost používá k odpisování DHM rovnoměrný způsob a používaný automobil je zařazen do 2. odpisové skupiny, jejíž sazba činí 22,25 %. Automobil byl pořízen za cenu 350 000 Kč, po vynásobení příslušné sazby činí roční odpis 77 875 Kč, měsíční odpis používaného automobilu vychází na 6 490 Kč. Další podstatnou položku Tab. 4.9 tvoří pracovní nářadí v hodnotě 43 000 Kč. Potřebné pracovní pomůcky pro daný projekt jsou uvedeny v příloze č. 1. Jako nejdražší a nejpodstatnější pracovní zařízení lze uvést akumulátorový šroubovák v hodnotě 7 430 Kč, pásová pila na kov v ceně 6 115 Kč a kabelové nůžky za 5 855 Kč. Výdaje na ubytování je třeba rovněž uvést, avšak nejsou pro srovnání tolik důležité, jelikož vybraná akciová společnost hradí ubytovací náklady i externě najaté fyzické osobě. Jedna noc v ubytovacím zařízení vychází v přepočtu na 550 Kč za osobu. Zaměstnavatel zaplatí za ubytování po dobu celého projektu celých 51 700 Kč za jednoho zaměstnance. Zaměstnanec používá k pracovní komunikaci služební telefon a výdaje související se zahraničními hovory jsou vyčísleny na 950 Kč za měsíc. Důležitou součástí profese elektromechanika je povinné pravidelné roční školení, které zaměstnancům zajišťuje zaměstnavatel. Roční výdaje na školení jednoho elektromechanika činí asi 5 100 Kč. **Předpis č. 50/1978 Sb.**, udává zaměstnavatelům povinnost zajistit školení zaměstnancům, kteří se zabývají obsluhou elektrických zařízení nebo

prací na nich, projektováním těchto zařízení, řízením činnosti nebo projektování elektrických zařízení v organizacích. Cena školení je 1 300 Kč za osobu. Dalšími nezbytnými kurzy v rámci této profese jsou školení vysokozdvizných vozíků v ceně 2 000 Kč/osoba, školení obsluhy pracovních plošin v úhrnu 900 Kč, školení práce ve výškách za 700 Kč, školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za cenu 200 Kč. Stravné tvoří největší částku na celkových výdajích, a to 116 089 Kč. Částka je vypočtena na základě cestovních příkazů, jež jsou součástí přílohy č. 2.

4.3.2 Zdanění a odvody závislé činnosti

V této kapitole je znázorněn výpočet čisté mzdy elektromechanika za měsíce červenec až říjen, který pracuje na projektu v Hannoveru. Při výpočtu je zohledněno daňové zatížení a zátěž odvodů na pojistné. Jak již bylo řečeno, zaměstnanec je svobodný a bezdětný. Při nástupu do zaměstnání podepsal Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, tudíž má nárok na slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč za odpracovaný měsíc.

Hrubá mzda zaměstnance se skládá ze základní mzdy a měsíčních prémie, které jsou vypláceny na základě pracovního nasazení a výkonu zaměstnance. Stanovení prémie za jednotlivé měsíce na základě rozhodnutí zaměstnavatele je uvedeno níže (viz Tab. 4.10).

Tab. 4.10 – Stanovení měsíčních prémie zaměstnance

Měsíc	Výměr pro prémie v Kč	Práce na projektu (max. 30% z výměru) v Kč		Práce mimo společnost (max. 30% z výměru) v Kč		Kvalita práce (max. 30% z výměru) v Kč		Manažerská odměna (max. 10% z výměru) v Kč		Návrh měsíční prémie v Kč
Červenec	10 000	100%	3 000	90%	2 700	80%	2 400	100%	1 000	9 000
Srpen	10 000	80%	2 400	75%	2 250	80%	2 400	100%	1 000	8 000
Září	10 000	95%	2 850	90%	2 700	100%	3 000	100%	1 000	10 000
Říjen	10 000	100%	3 000	90%	2 700	100%	3 000	100%	1 000	10 000

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních zdrojů

V Tab. 4.11 níže je znázorněn výpočet čisté mzdy elektromechanika včetně výše daně a pojištění. Jeho **základní mzda činí 20 000 Kč**. K čisté mzdě je přičteno stravné, jež bylo

vyplaceno na základě cestovních příkazů. Cestovní náhrady tvoří při výkonu práce v zahraničí více než 50 % disponibilního důchodu zaměstnance.

Tab. 4.11 – Výpočet čisté mzdy zaměstnance

	Červenec	Srpen	Září	Říjen
Základní mzda	19 130 Kč	17 619 Kč	19 091 Kč	19 091 Kč
náhrada za dovolenou		3 167 Kč		
náhrada za svátek	1 267 Kč		1 267 Kč	1 347 Kč
osobní ohodnocení	9 000 Kč	8 000 Kč	10 000 Kč	10 000 Kč
Hrubá mzda	29 397 Kč	28 786 Kč	30 358 Kč	30 438 Kč
Sociální pojištění – zaměstnavatel	7 349 Kč	7 197 Kč	7 590 Kč	7 610 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel	2 646 Kč	2 591 Kč	2 733 Kč	2 739 Kč
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	39 400 Kč	38 600 Kč	40 700 Kč	40 800 Kč
Sazba daně (15 %)	5 910 Kč	5 790 Kč	6 105 Kč	6 120 Kč
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč	2 070 Kč
Záloha na daň po slevách	3 840 Kč	3 720 Kč	4 035 Kč	4 050 Kč
Hrubá mzda	29 397 Kč	28 786 Kč	30 358 Kč	30 438 Kč
Sociální pojištění – zaměstnanec	1 911 Kč	1 872 Kč	1 974 Kč	1 978 Kč
Zdravotní pojištění – zaměstnanec	1 323 Kč	1 296 Kč	1 367 Kč	1 370 Kč
Záloha na daň	3 840 Kč	3 720 Kč	4 035 Kč	4 050 Kč
Čistá mzda	22 323 Kč	21 898 Kč	22 982 Kč	23 040 Kč
Cestovní náhrady	31 362 Kč	28 423 Kč	28 059 Kč	28 245 Kč
Celkem k výplatě	53 685 Kč	50 321 Kč	51 041 Kč	51 285 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle interních zdrojů

V **červenci** bylo 22 pracovních dní, což činí 176 hodin. Z toho elektromechanik skutečně odpracoval 18 dní a 4 dny čerpal nárokovatelné náhradní volno, jelikož během měsíce odpracoval 24 hodin přesčasových, což při denní pracovní době 8 hodin odpovídá 3 dnům a za čas strávený na cestě, mu přísluší jeden den náhradního volna. Základní mzda činila 19 130 Kč, ke které byla připočtena náhrada mzdy za svátek (1 267 Kč) a také měsíční prémie ve výši 9 000 Kč. Superhrubá mzda se po zaokrouhlení rovnala 39 400 Kč. Od daně byla odečtena sleva na poplatníka a konečná záloha na daň dosáhla výše 3 840 Kč. Čistá mzda byla vypočtena na 22 323 Kč, po vyplacených cestovních náhradách se disponibilní důchod zaměstnance rovnal částce 53 685 Kč. Za prvních 14 dní strávených v zahraničí pracovníkovi náleží stravné ve výši 16 347 Kč. Ve druhé půli měsíce měl zaměstnanec nárok na cestovní náhrady v hodnotě 15 016 Kč. Celková vyplacená náhrada se rovnala 31 362 Kč.

V **srpnu** montér čerpal 2,5 dne dovolené a náhrada mzdy byla vypočtena ve výši 158,35 Kč. Z 21 pracovních dní zaměstnanec odpracoval 120 hodin (15 dní) a 20 hodin přesčasových, za které čerpal 2,5 dne náhradního volna. Za uskutečněnou pracovní cestu opět využil 1 den náhradního volna jako bonus. Náhrada za dovolenou byla v celkové výši 3 167 Kč, základní mzda 17 619 Kč, celková hrubá mzda 28 786 Kč. Měsíční prémie byly zaměstnavatelem vyčísleny na 8 000 Kč. Sociální pojištění za zaměstnavatele ve výši 25 % činí 7 197 Kč, zdravotní pojištění s 9% sazbou se rovná 2 591 Kč. Zdanění 15% sazbou po odečtení slevy na poplatníka odpovídá částce 3 720 Kč. Čistá mzda po odečtení odvodů se nepatrně snížila na 21 898 Kč, a to z důvodu čerpání dovolené. Stravné bylo vyčísleno za prvních 16 dní v měsíci na 20 967 Kč. Po zbytek měsíce odpracoval 6 dní, za kterých mu náleželo stravné v hodnotě 7 726 Kč. Celková částka k výplatě včetně stravného byla ve výši 50 321 Kč.

V **devátém** měsíci elektromechanik odpracoval 17 dní a 24 hodin přesčasových (celkem 160 hodin), za které čerpal 3 dny náhradního volna. Opět mu náleží jeden den náhradní volna za čas strávený na cestě. Hrubou mzdu tvoří základní mzda (19 091 Kč), k níž jsou připočteny měsíční prémie v maximální výši za stoprocentní výkon zaměstnance na projektu a náhrada mzdy za státní svátek (1 267 Kč). Superhrubá mzda se po zaokrouhlení vyšplhala na sumu 40 700 Kč. Daň před slevou byla 6 105 Kč. Na sociální (6,5 %) a zdravotní (4,5 %) pojištění zaměstnanec odvedl celkem 3 341 Kč. Po odečtení daně (4 035 Kč) mu náleží čistá mzda ve výši 22 982 Kč. Cestovní náhrady byly vypočteny na 28 059 Kč.

Poslední měsíc (**říjen**), který zaměstnanec trávil v Německu, odpracoval z 21 pracovních dní 17 dní a 4 dny čerpal náhradní volno za odpracované přesčasové hodiny v rámci měsíce a den strávený na cestě. Za tento měsíc činila základní mzda 19 091 Kč. Náhrada mzdy za svátek byla vypočtena z předchozího kalendářního čtvrtletí (červenec, srpen, září) ve výši 168,37 Kč, způsob výpočtu je znázorněn v kapitole 2.4. Hrubá mzda po sečtení náhrady za svátek (1 347 Kč) a měsíčních prémie, kterými byl zaměstnanec opět ohodnocen v plné výši, a to 10 000 Kč, činí 30 438 Kč. Celkové pojištění za zaměstnavatele i zaměstnance bylo v tomto měsíci odvedeno ve výši 13 697 Kč, daň v hodnotě 4 050 Kč. Za tento měsíc byla poukázána zaměstnanci částka na bankovní účet v celkové výši 51 285 Kč.

4.3.3 Charakteristika samostatné činnosti

Význam kapitoly je charakterizovat podnikatele a nastínit jeho čistý příjem včetně veškerých povinných odvodů. OSVČ na základě objednávky sloužící jako smluvní dokument vykonává pro vybranou akciovou společnost určitou práci. Mezi objednatelem a zhotovitelem nefunguje vztah nadřízenosti a podřízenosti, objednatel nedává zhotoviteli žádné pokyny související s výkonem práce, pracovní dobu si určuje zhotovitel sám. Uvedené znaky prokazují, že se nejedná o zakázanou ekonomickou činnost zvanou švarcsystém.

Zhotovitel podniká na základě živnosti řemeslné, která spadá pod živnost ohlašovací. K provozování živnosti musí doložit požadovanou odbornou způsobilost. OSVČ byl najat na ten jistý čtyřměsíční projekt v Německu jako zaměstnanec vybrané akciové společnosti. Je taktéž svobodný a bezdětný. Měsíční zálohy na daň z příjmu není povinen platit, jelikož jeho poslední známá daňová povinnost nepřesáhla 30 000 Kč. Předpokládá se, že OSVČ není účastna nemocenského pojištění, které je dobrovolné.

Podnikatel na konci roku uplatňuje paušální výdaje pro řemeslnou živnost, kterým přísluší 80% sazba. Výdaje vynaložené na daný projekt jsou znázorněny v Tab. 4.12.

Tab. 4.12 – Výdaje vynaložené OSVČ

Položka	Výpočet	Částka
Cestovní náhrady	4 000 Kč (paušál) x 4 měsíce	16 000 Kč
Odpisy DHM (automobil)	6 675 Kč x 4 měsíce x 80 %	21 360 Kč
Mýtné	150 Kč (mýtné 1 cesta) x 8 (počet cest)	1 200 Kč
Pracovní nářadí	podrobně uvedeno v příloze č. 1	43 000 Kč
Telefonní hovory	950 Kč (paušální částka neomezeného tarifu za měsíc) x 4 měsíce	3 800 Kč
Stravné + kapesné	116 100 Kč + 46 400 Kč	162 500 Kč
Odborná školení		5 100 Kč
Celkem		252 960 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Objednatel hradí náklady na ubytování za podnikatele. Ostatní výdaje si hradí podnikatel sám. Automobil využívá soukromě i k podnikání. Je zařazen do obchodního majetku, tudíž automobil odepisuje. Odpis však musí být **krácen na 80 %**, jelikož podnikatel používá automobil i k soukromým účelům. OSVČ používá k odpisování DHM rovnoměrný způsob. Automobil je zařazen do 2. odpisové skupiny, které náleží sazba 22,25 %. Pořizovací

cena automobilu byla 360 000 Kč, po vynásobení příslušné sazby činí roční odpis 64 080 Kč, měsíční odpis používaného automobilu vychází na 5 340 Kč.

$$\text{Roční odpis} = 360\,000 \text{ Kč} \times 22,25 \% \times 80 \% \quad (4.3)$$

Výdaje za provoz automobilu uplatňuje paušálně – 4 000 Kč za měsíc. Mýtné ve výši 1 200 Kč tvoří zanedbatelnou část celkových výdajů. Pracovní nářadí bylo pořízeno pro daný projekt. Hodnota potřebného pracovního nářadí odpovídá výši 43 000 Kč. Telefon používá OSVČ výhradně k podnikatelským účelům, má tedy nárok si uplatnit náklady na hovorné v plné výši, a to 3 800 Kč. O cestách si podnikatel vede podrobnou evidenci kvůli výdajům na stravné. Předpokládá se, že podnikatel odpracoval stejný počet dní jako zaměstnanec a stravné mu náleží ve stejné výši (116 100 Kč). OSVČ má nárok také na kapesné ve výši 40 % stravného, což činí 46 400 Kč. Odborných školení má OSVČ povinnost se účastnit stejně jako zaměstnanec vybrané akciové společnosti a platí si 5 100 Kč ročně. Hodnota celkových výdajů vynaložených je vyčíslena na **252 960 Kč**.

V roce 2014 příjmy podnikatele činily 1 000 000 Kč a výdaje byly stanoveny paušálem na 800 000 Kč. Vyměřovací základ pro zdravotní a sociální pojištění je stanoven jako polovina z příjmu z podnikání po odpočtu paušálních výdajů. Za rok 2014 zisk dosáhl výše 200 000 Kč, tudíž vyměřovací základ odpovídal částce 100 000 Kč. Nicméně pro zdravotní pojištění byl stanoven minimální vyměřovací základ a pro rok 2015 činil 159 666 Kč. Záloha na zdravotní pojištění byla tedy v **minimální výši, a to 1 797 Kč**. Záloha na sociální pojištění byla ve výši **2 433 Kč** (viz Tab. 4.13).

Tab. 4.13 – Zálohy na zdravotní a sociální pojištění pro rok 2015

Pojištění OSVČ	Výpočet	Částka
Zdravotní pojištění	159 666 x 13,5 % = 21 555 Kč/12 měsíců	1 797 Kč
Důchodové pojištění	200 000 Kč x 50 % x 28 % = 28 000 Kč/12 měsíců	2 333 Kč
Státní politika zaměstnanosti	200 000 Kč x 50 % x 1,2 % = 1 200 Kč/12 měsíců	100 Kč
Sociální pojištění celkem	200 000 Kč x 50 % x 29,2 % = 29 200 Kč/12 měsíců	2 433 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

4.3.4 Zdanění a odvody samostatné činnosti

Tato část diplomové práce je věnována výpočtu čistého příjmu a odvodů pojistného OSVČ. Výpočet je proveden v rámci zahraničního projektu v Německu, tak jako u závislé činnosti.

Níže v Tab. 4.14 je přibližně nastíněn výpočet čistého příjmu podnikatele. Celková vyplacená částka za vykonanou práci pro vybranou akciovou společnost je uvedena v objednávce, která je součástí přílohy č. 3. Celková cena, kterou společnost zaplatí podnikateli, činí **288 000 Kč**. Společnost mu každý měsíc vyplácí 72 000 Kč. V tabulce je znázorněn výpočet čistého příjmu za jeden měsíc a za daný projekt. Není zde výpočet za jednotlivé měsíce, jelikož každý měsíc bude čistý příjem totožný.

Tab. 4.14 – Výpočet čistého příjmu OSVČ

	<i>Za měsíc</i>	<i>Za projekt</i>
Příjem	72 000 Kč	288 000 Kč
Paušální výdaje (80 %)	57 600 Kč	230 400 Kč
Zdravotní pojištění (13,5 %)	1 797 Kč	7 188 Kč
Důchodové pojištění (28 %)	2 333 Kč	9 332 Kč
Státní politika zaměstnanosti (1,2 %)	100 Kč	400 Kč
Sociální pojištění celkem (29,2 %)	2 433 Kč	9 732 Kč
Příjem po odpočtu odvodů	10 170 Kč	40 680 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Měsíční příjem OSVČ je **72 000 Kč**. Na zdravotní pojištění podnikatel odvádí měsíční zálohu v minimální výši 1 797 Kč. Vzniklá povinnost na sociální pojištění se rovná částce 2 433 Kč, tak jak bylo v roce 2014 vyměřeno. Povinnost na dani z příjmu je nulová, jelikož podnikatel nemá povinnost odvádět zálohy na daň z příjmů. Čistý příjem se rovná částce 10 170 Kč. Je třeba odečíst vynaložené měsíční výdaje, které podnikatel uplatňuje paušálem (57 600 Kč).

Za projekt podnikateli náleží **288 000 Kč**. Zálohy na zdravotní pojištění byly zaplacený ve výši 7 188 Kč. Důchodové pojištění za dané měsíce bylo vyčísleno na 9 332 Kč a odvod na státní politiku zaměstnanosti byla stanovena na 400 Kč. Celkový odvod pojistného je 16 740 Kč. Čistý příjem po odečtení odvodů a paušálních výdajů byl vyčíslen na hodnotu 40 680 Kč.

4.3.5 Komparace závislé a samostatné činnosti v zahraničí

V této analytické části je provedena na základě **modelových příkladů** komparace daňového zatížení, odvodů na pojistné a čistých výdělků zaměstnance a OSVČ za rok 2015. Aby byly hodnoty náležitě srovnatelné, jsou u obou fyzických osob použity stejné výchozí podmínky. V Tab. 4.15 budou zobrazeny obě případné možnosti uplatnění výdajů OSVČ, paušální výdaje a výdaje vynaložené.

Je vycházeno z předpokladu, že živnostník pracuje během roku 2015 na třech obdobných projektech u korporací, s podobným předmětem podnikání. Roční příjem je stanoven na 864 000 Kč (288 000 Kč x 3 obdobné projekty). Jak již bylo řečeno, podnikatel je svobodný a bezdětný, avšak z důvodu **uplatňování výdajů paušálem** by si ani tak nemohl uplatnit slevu na vyživované dítě nebo manželku, jejíž příjmy jsou nižší než 68 000 Kč. Zálohy na **zdravotní** pojištění byly vyčísleny v minimální výši na **1 797 Kč** a na **sociální** pojištění ve výši **2 433 Kč**. Výdaje vynaložené jsou vyčísleny na **662 680 Kč**. K této částce bylo dospěno tak, že paušální cestovní náhrady (16 000 Kč) a výdaje s cestou související (1 200 Kč), odpisy DHM (21 360 Kč), telefonní hovory (3 800 Kč) a stravné s kapesným (162 500 Kč) bylo vynásobeno třemi (3 obdobné projekty za rok) k nimž bylo přičteno pracovní náradí (43 000 Kč) a školení (5 100 Kč), jenž jsou brány za výdaje roční.

U elektromechanika, který je zaměstnaný u vybrané akciové společnosti, se bude taktéž předpokládat účast na třech obdobných projektech v zahraničí. Měsíční **základní mzda** zaměstnance je **20 000 Kč**. Měsíční **prémie** byly stanoveny na **8 000 Kč**. Jak již bylo uvedeno, zaměstnanec je také svobodný a bezdětný.

Z Tab. 4.15 je zřejmé, z jakého důvodu OSVČ uplatňuje paušální výdaje a ne vynaložené. Při použití výdajů vynaložených je daň z příjmu i sociální pojištění vyšší z důvodu vyššího základu. Jelikož si podnikatel vybral dle výhodnosti uplatnění výdajů paušálních, budeme dále v komparaci vycházet z dat ze sloupce paušálních výdajů.

Roční hrubá mzda zaměstnance byla vyčíslena na 336 000 Kč a superhrubá po zaokrouhlení na 450 200 Kč. Příjmy podnikatele se rovnaly po odečtení paušálních výdajů 172 800 Kč. Základem daně je u zaměstnance superhrubá mzda a u OSVČ příjmy snížené o paušální výdaje.

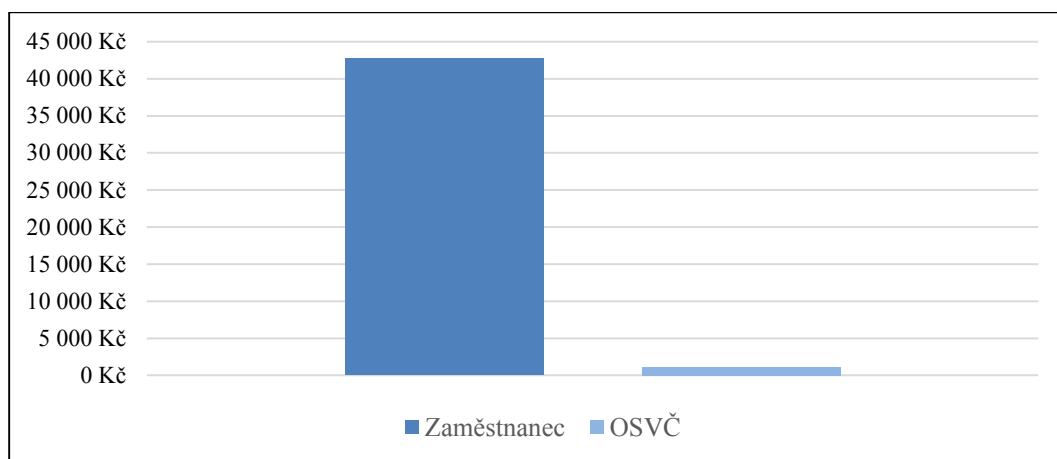
Tab. 4.15 – Výpočet roční mzdy zaměstnance a ročního příjmu OSVČ

Zaměstnanec		OSVČ	Paušální výdaje	Výdaje vynaložené
Měsíční základní mzda + prémie	28 000 Kč	Příjem za projekt	288 000 Kč	288 000 Kč
Roční hrubá mzda	336 000 Kč	Roční příjem	864 000 Kč	864 000 Kč
Sociální pojištění	84 000 Kč	Paušální výdaje	691 200 Kč	-
Zdravotní pojištění	30 240 Kč	Výdaje vynaložené	-	662 680 Kč
Superhrubá mzda po zaokrouhlení	450 200 Kč	Základ daně po zaokrouhlení	172 800 Kč	201 300 Kč
Daň před slevou	67 530 Kč	Daň před slevou	25 920 Kč	30 191 Kč
Sleva na poplatníka	24 840 Kč	Sleva na poplatníka	24 840 Kč	24 840 Kč
Daň po slevě	42 690 Kč	Daň po slevě	1 080 Kč	5 355 Kč
Zaplacené zálohy	42 840 Kč	Vyměřovací základ pro SP	89 400 Kč	100 660 Kč
Přeplatek daně	150 Kč	Sociální pojištění	25 229 Kč	29 393 Kč
		Zaplacené zálohy	29 196 Kč	29 196 Kč
		Vyměřovací základ pro ZP	159 666 Kč	159 666 Kč
Sociální pojištění	21 840 Kč	Zdravotní pojištění	21 555 Kč	21 555 Kč
Zdravotní pojištění	15 120 Kč	Zaplacené zálohy	21 564 Kč	21 564 Kč
Pojistné za zaměstnance celkem	36 960 Kč	Celkový přeplatek na pojistném	3 976 Kč	-
Přeplatek daně	150 Kč	Celkový nedoplatek na pojistném	-	188 Kč
Roční mzda	299 190 Kč	Roční příjem	175 696 Kč	195 777 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle interních zdrojů

Graf 4.5 znázorňuje výši daně z příjmů po odečtení slevy na poplatníka. Z grafu je zřetelně vidět, že výše daně u OSVČ je zanedbatelná oproti závislé činnosti. Příčinou je základ daně, který je u zaměstnance skoro třikrát větší. Nicméně zaměstnanec odvádí během roku zálohy na daň z příjmu a po odečtu zaplacených záloh zaměstnanci vznikl přeplatek daně ve výši 150 Kč. I přesto, že zaměstnanci náleží vratka, odvedl daň z příjmu ve výši 42 690 Kč, kdežto OSVČ pouze 1 080 Kč.

Graf 4.5 Daň zaměstnance a OSVČ



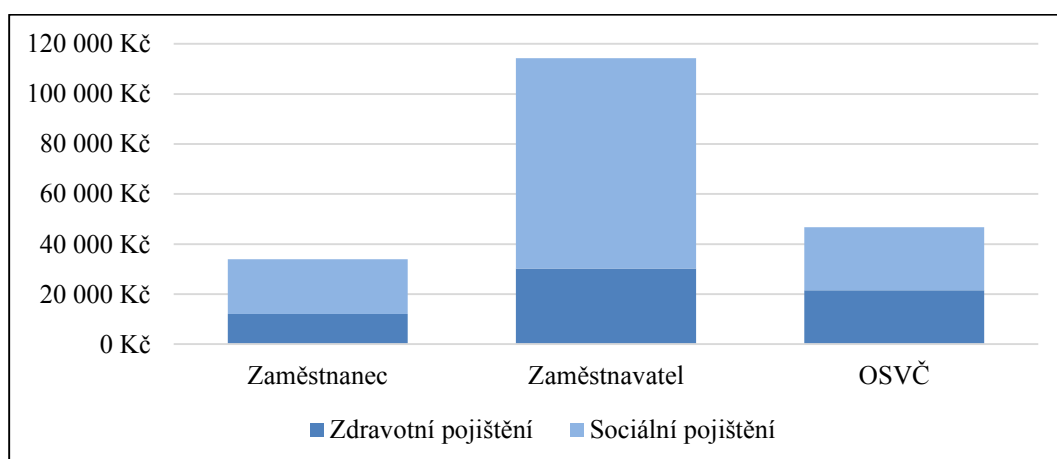
Zdroj: vlastní zpracování

Graf 4.6 ukazuje, že zaměstnanec odvedl za rok 2015 pojistné necelých 40 000 Kč. Podnikateli bylo vyměřeno pojistné ve výši 46 784 Kč, avšak během roku odvedl zálohy 50 760 Kč, má tedy nárok na vrácení přeplatku v hodnotě 3 976 Kč.

Z hlediska pojistného je více zatížen podnikatel, protože i přes to, že dosáhl vratky ve výši 3 976 Kč za rok 2015, mu vznikla povinnost zaplatit 46 784 Kč, zatímco zaměstnanci bylo strhnuto ze mzdy 36 960 Kč. Důvodem jsou stanovené vyšší sazby pro OSVČ.

Jak lze z grafu vidět, odvody je nejvíce zatížen zaměstnavatel, který je povinen každý měsíc odvádět za zaměstnance 34 % z hrubé mzdy zaměstnance.

Graf 4.6 Pojistné za závislou a samostatnou činnost

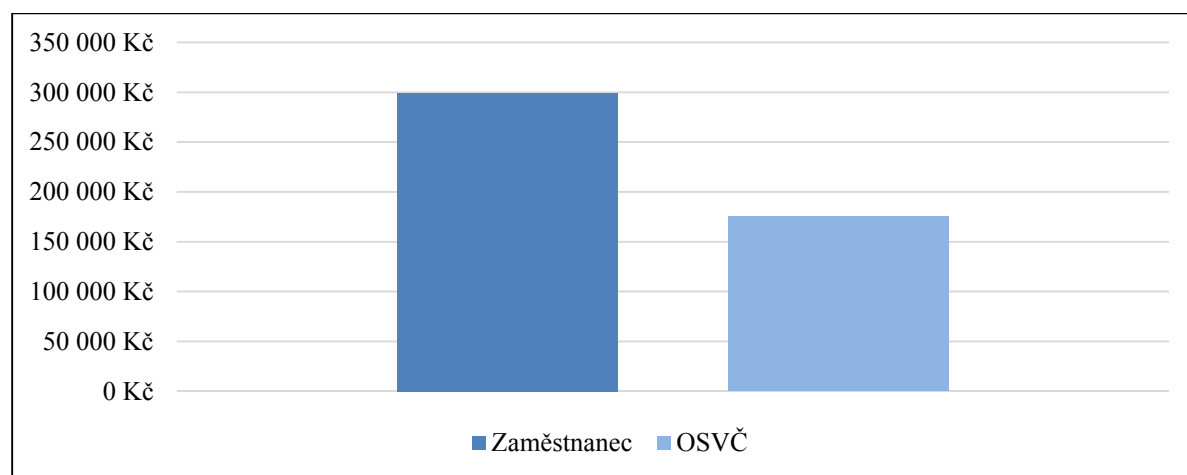


Zdroj: vlastní zpracování

Dle nastíněného výpočtu v Tab. 4.15, roční čistý příjem podnikatele po odečtu paušálních výdajů, daně z příjmu a odvodů na pojistné dosáhl výše **175 696 Kč**, což vychází na 14 641 Kč měsíčně. Roční příjem OSVČ nelze zcela srovnat, jelikož paušální výdaje jsou nepřesné. Jedná se o částku vyšší, které skutečné výdaje nedosáhly. U výdajů vynaložených jsou vyšší odvody než má možnost podnikatel uplatnit. Je možné přibližně vyčíslit čistý příjem podnikatele za rok 2015 takovým způsobem, že od ročního příjmu odečteme výdaje vynaložené (kromě odpisů) a od základu daně odečteme odvody, které jsou vyčísleny ve sloupci s paušálními výdaji. Přibližný čistý příjem vychází tedy na **266 046 Kč**.

Roční čistá mzda zaměstnance dosáhla částky **299 190 Kč**, za měsíc 24 933 Kč. Z Grafu 4.7 je patrné, že zaměstnanec je na tom z finančního hlediska lépe než osoba podnikající. Hlavní příčinou jsou výdaje související s výkonem činnosti, které si OSVČ hradí na rozdíl od zaměstnance sám. Zaměstnanec je zatížen pouze odvody na daň z příjmu a pojistné.

Graf 4.7 Čistý výdělek za závislou a samostatnou činnost

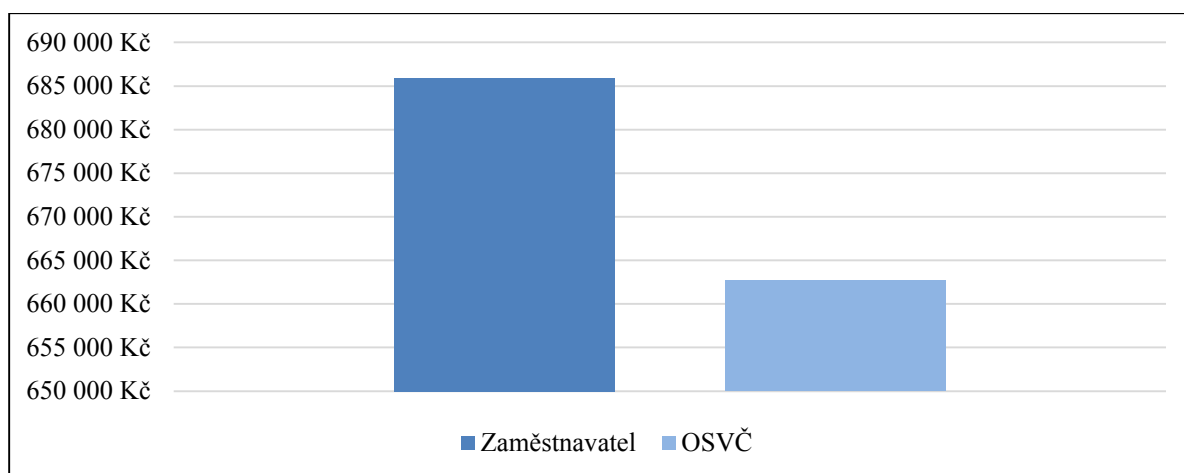


Zdroj: vlastní zpracování

Graf 4. 8 ukazuje zatížení zaměstnavatele a najaté OSVČ vynaloženými výdaji k výkonu činnosti. Data v grafu jsou uvedeny na základě Tab. 4.9 a Tab. 4.12, kde jsou rozebrány jednotlivé výdajové položky.

Podnikatel je na tom ze strany výdajového zatížení o něco lépe, jelikož mu hradí ubytování na zahraniční pracovní cestě objednatel. Rozdíl je však nepatrný, neboť si OSVČ ve výdajích uplatňuje kapesné (40 % ze stravného), které zaměstnavatel vybrané akciové společnosti svým zaměstnancům neposkytuje.

Graf 4.8 Srovnání celkových výdajů zaměstnavatele a OSVČ



Zdroj: vlastní zpracování

4.4 Shrnutí

Někteří zaměstnanci, pracující na postu elektromechanik ve vybrané akciové společnosti, nejsou spokojeni s výší svých výdělků a uvažují o možnosti podnikat v daném oboru na základě živnostenského oprávnění. Avšak nemají tušení, co vše podnikání obnáší. Mají pouze vidinu příjmů, které osoby samostatně výdělečně činné dostávají, ale neberou v úvahu výši odvodů, ostatních výdajů a starostí, které s podnikáním souvisí. Neuvědomují si fakt, že jim zaměstnavatel zajišťuje určité zázemí a jistotu, ať v době nemoci či pracovního úrazu v podobě mzdových náhrad, které jsou zaměstnanci po dobu léčby vypláceny nebo také zajišťování zakázek, aby měl zaměstnanec záruku pracovního místa. Oproti němu žije podnikatel v neustálé nejistotě, zda bude mít dostatečný počet zakázek na to, aby uživil sebe a svou rodinu. V případě, že si neplatí nemocenské pojištění, nemá nárok na žádnou podporu od státu, tudíž si nemůže dovolit být nemocný nebo si přivodit pracovní úraz. Dále nemá nárok na placenou dovolenou jako zaměstnanci, kterým ze zákona náleží minimálně 20 dní, takže pokud chce podniknout dovolenou, má za dobu strávenou mimo práci nulové příjmy. V neposlední řadě je také třeba zmínit vynaložené výdaje, které podstatně s výkonem práce souvisí, a které si podnikatel hradí sám, kdežto zaměstnanec to bere jako samozřejmost a neuvědomuje si, že zaměstnavatele to stojí nemalou částku. Jedná se především o pracovní náradí, které je dosti drahé, o automobil, který je potřeba k tomu, aby se pracovník dostal na určité místo výkonu práce, dále také pohonné hmoty a ostatní výdaje vynaložené k pracovní cestě, náklady na ubytování a stravu a jiné. Při ukončení zaměstnání ze strany zaměstnavatele má zaměstnanec nárok na odstupné a je stanovena výpovědní lhůta. Živnostník při neúspěchu většinou končí s

dluhy a bez nároku na jakékoliv odškodnění. Při ukončení zaměstnání navíc zaměstnanec dostane vyšší podporu v nezaměstnanosti než OSVČ. A to z toho důvodu, že základem pro výpočet peněžitě podpory v nezaměstnanosti u zaměstnance je průměrný čistý výdělek a u OSVČ se vychází z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období.

Cílem diplomové práce bylo na základě vynaložených potřebných výdajů, daňového zatížení, odvodů na zdravotní a sociální pojištění a výsledného důchodu srovnat závislou a samostatnou činnost a vyhodnotit, co je pro fyzické osoby, především pro zaměstnance, výhodnější.

Nejprve byly vyčísleny výdaje, odvody pojistného, daňová zátěž a čistá mzda zaměstnance a výdaje, odvody a čistý příjem OSVČ pracujících v tuzemsku. Dále byla na základě modelového příkladu provedena komparace závislé a samostatné činnosti na základě vypočtených údajů během roku 2015. Pro přesné srovnání se předpokládal stejný počet odpracovaných dnů. Oba jsou ženatí a mají dvě děti žijící ve společné domácnosti, tudíž uplatňují náležité slevy na dani, na základě kterých se podnikatel rozhodl pro vynaložené výdaje. Z pohledu daňového zatížení je na tom hůře zaměstnanec z důvodu vyššího vyměřovacího základu. Z pohledu pojistného je zatížena OSVČ více, jelikož sazby jsou daleko vyšší. Po odečtení daně a odvodů byl čistý roční výdělek zaměstnance vyšší.

V rámci čtyřměsíčního zahraničního projektu v Hannoveru byla provedena komparace výdajů, daně z příjmů, odvodů a celkových výdělků zaměstnance a OSVČ. Na závěr byla provedena komparace činností za celý rok 2015, kde bylo dosaženo stejného výsledku jako u předchozího modelového příkladu. Na dani zaměstnanci bylo opět vyměřeno více a ze strany odvodů méně než u osoby podnikající. Roční výdělek zaměstnance byl vyšší než podnikatele.

Pro zaměstnavatele by bylo ze všech hledisek jednoznačně výhodnější spolupracovat pouze s OSVČ na základě uzavřené smlouvy. Výdaje by měl téměř nulové a povinnost odvodů na pojistné absolutně žádnou. Nicméně v případě dlouhodobějšího vztahu mezi zaměstnavatelem a osobou podnikající by se jednalo o zakázaný Švarcsystém.

5 Závěr

Ať už být zaměstnán nebo být podnikatelem má své pro a proti. Zaměstnanci si často stěžují na výši své mzdy a pracovní podmínky, ale neuvědomují si, že se jim dostává určité jistoty. Jedná se o jistotu ze strany pracovních nabídek, úhrady příslušných výdajů, kompetentních náhrad mzdy, které zaměstnanci přísluší a v neposlední řadě také úhrada nemocenského pojištění, státní politiky zaměstnanosti a zdravotního pojištění ze strany zaměstnavatele. Na rozdíl od toho živnostníkovi se žádných jistot nedostává. Veškeré výdaje si hradí sám, shánění pracovních zakázek je také pouze v jeho kompetenci, finanční podpory od státu se mu taky dosti často nedostává, naopak stát je nebývale přísný právě směrem k OSVČ, jimž jsou v každém kalendářním roce zvyšovány povinné minimální zálohy, jež musí být každým OSVČ placeny, bez ohledu na výdělek v daném měsíci. Nicméně na tento fakt se zaměstnanci neorientují a jejich pohled směřuje pouze na výši jejich příjmů.

Na základě nespokojenosti zaměstnanců ve vybrané akciové společnosti byla nejpodstatnější náplní diplomové práce komparace vypočtených výsledků týkajících se daňového zatížení, odvodů na pojistné, čistých důchodů, výše vynaložených výdajů a s tím související i další skutečnosti jako je náhrada mzdy za dovolenou a státní svátek u závislé a samostatné činnosti.

Cílem bylo na základě výpočtu daně z příjmů, výše pojistného, čistého výdělku a příslušných výdajů následně srovnat a zjistit, co je pro fyzické osoby výhodnější, zda podnikat prostřednictvím živnostenského oprávnění nebo být zaměstnán a vykonávat povolání pod jistým zaměstnavatelem.

Obsah diplomové práce byl strukturován do dvou částí, a to na část teoretickou a analytickou. Teoretická část práce byla pojata jako odborná literární rešerše, kde v první části byly charakterizovány důležité pojmy týkající se pracovně právních vztahů, odměňování, zdaňování a výše odvodů u závislé činnosti. V druhé polovině teoretické části byly vystiženy podstatné pojmy vztahující se k právní úpravě, zdanění, příjmům, výdajům a výši odvodů u osoby samostatně výdělečně činné.

Analytický úsek diplomové práce byl nejprve zaměřen na charakteristiku zaměstnance, jenž je u vybrané akciové společnosti zaměstnán jako elektromechanik a živnostníka externě najatého vybranou akciovou společností na vykonání určité práce. Obě fyzické osoby pracovaly na identickém projektu, kde místem výkonu práce byly České Budějovice. U fyzických osob byl proveden výpočet výdajů, čistých výdělků a výše veškerých

odvodů. Na závěr byla provedena komparace činností na bázi modelových případů, kde bylo pracováno s výdělkem za rok 2015. Totožná charakteristika a komparace byla provedena u závislé a samostatné činnosti s rozdílem místa výkonu práce, kterým bylo zahraničí.

Závěr diplomové práce byl věnován shrnutí konkrétních výsledků, kde na základě předchozích charakteristik a srovnání byl naplněn cíl. Je tak možné uvést, že se podařilo vzájemně komparovat rozdíly mezi závislou a samostatnou činností v rámci spolupráce s vybranou akciovou společností, co se týče jejich daňové zatížení, vyplácených důchodů a vynaložených výdajů. I přes to, že živnostník odvede na konci roku méně peněžních prostředků na dani z příjmů, jeho odvody jsou daleko vyšší a po zaplacení veškerých potřebných výdajů je i čistý výdělek ve finále daleko menší. Podstatné na závěr je zmínit, že zaměstnanec nejen z finančního hlediska je na tom lépe než podnikatel, ale také z pocitu jistoty, budoucnosti, zdraví.

Seznam použité literatury

Odborné knihy

- [1] Daně z příjmů 2015: *zákon o daních z příjmů a zákon o rezervách: vyhlášky, pokyny sdělení MF: přehled smluv o zamezení dvojího zdanění*: redakční uzávěrka 1.1.2015. Ostrava: Sagit, 2015. 256 s. ISBN 978-80-7488-083-4.
- [2] DVOŘÁKOVÁ, Veronika. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob 2016*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-035-7.
- [3] ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění 2015: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ : s komentářem a příklady*. 7. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2015. 167 s. ISBN 978-80-7263-931-1.
- [4] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2015: úplná znění platná k 1.1.2015*. 24. vyd. Praha: Grada, 2015. 272 s. ISBN 978-80-247-5507-6.
- [5] PELC, Vladimír a Petr PELECH. *Daně z příjmů s komentářem 2015*. 15. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 1056 s. ISBN 978-80-7263-943-4.
- [6] PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2015*. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 344 s. ISBN 978-80-7263-926-9.
- [7] SCHMIED, Zdeněk a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce 2015: stručný komentář, upozornění na některé související změny v oblasti zaměstnanosti a inspekce práce*. 11. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2015. 167 s. ISBN 978-80-7263-917-5.
- [8] SPEEDY PUBLISHING LLC. *Payroll Ledger*. Biz Hub, 2015. 106 s. ISBN 978-16-8145-522-8.

- [9] ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2015. 623 s. ISBN 978-80-7263-922-9.
- [10] RANDLOVÁ, Nataša a Petr HŮRKA. *Zákoník práce: významná novela zákoníku práce účinná od 1.10.2015 : redakční uzávěrka 31.8.2015*. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-129-9.
- [11] ŽENÍŠKOVÁ, Marta a Jan PŘIB. *Zákon o nemocenském pojištění: od 1.1.2015 : s komentářem a příklady*. 8. aktualiz. vyd. Olomouc: Anag, 2015. 279 s. ISBN 978-80-7263-927-4.

Zákony

- [12] Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších právních předpisů.
- [13] Zákon č.582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších právních předpisů.
- [14] Zákon č.589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších právních předpisů.
- [15] Zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů.
- [16] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů.
- [17] Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších právních předpisů.

- [18] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Elektronické zdroje

- [19] MORÁVEK, Daniel. *Sedm znaků, prokazující Švarcsystém* [online 6. 4. 2012]. [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: [http:// http://www.podnikatel.cz/clanky/7-znaku-ktere-prokazuji-svarcsystem](http://www.podnikatel.cz/clanky/7-znaku-ktere-prokazuji-svarcsystem)
- [20] NAŘÍZENÍ vlády č. 567/2006 Sb. ze dne 6. prosince 2006, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí [online]. [cit. 2016-03-18] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv567_2006
- [21] VYHLÁŠKA č. 242/2014 Sb. - o stanovení výše základních sazeb zahraničního stravného pro rok 2015, ze dne 4. listopadu 2014 [online]. [cit. 2016-03-22]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/legislative/legislativni-dokumenty/2014/vyhlaska-c-242-2014-sb-19708>
- [22] VYHLÁŠKA č. 328/2014 Sb. ze dne 16. prosince 2014 o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad [online]. [cit. 2016-03-22]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/19905/Vyhlaska_328_2014.pdf

Seznam zkratk

ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČR	Česká republika
DHM	Dlouhodobý hmotný majetek
EU	Evropská Unie
HM	Hrubá mzda
ISCO	International Standard Classification of Occupations
MF	Ministerstvo financí
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NOZ	Občanský zákoník
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PMV	Průměrný měsíční výdělek
SP	Sociální pojištění
ZD	Základ daně
ZP	Zdravotní pojištění
ZDP	Zákon o dani z příjmů
ZTP/P	Zvlášť tělesně postižený s průvodcem

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 20. 4. 2016



.....
jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha č. 1	Seznam potřebného pracovního nářadí
Příloha č. 2	Cestovní příkazy zahraniční pracovní cesty v měsících 7 – 10
Příloha č. 3	Objednávka – zahraniční projekt
Příloha č. 4	Mzdový výměr zaměstnance pracujícího na projektu v tuzemsku